العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكراً في الأردن

Factors Influencing the Early Retirement : A Field Study of Early Retirees in Jordan

إعداد

أطلال سلطان محافظة

إشراف

الدكتور محمد الروابدة

حقل التخصص – الإدارة العامة

2007

العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكراً في الأردن

إعداد
أطلال سلطان محافظة
بكالوريوس صحافة وإعلام، جامعة اليرموك 2003 م

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة العامة في جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور محمد الروابدة ------------------------ مشرفاً

الأستاذ الدكتور أحمد الشياب ------------------------ عضواً

الدكتور رائد عباينة ------------------------ عضواً

الدكتور عاكف حلوش ------------------------ عضواً

22ربيع ثاني 1427

تاريخ تقديم الأطروحة 2007/5/10م

الإهـداء

إلـى الروح الطاهرة . . . . إلى الوالدة رحمها الله

إلـى والدي . . . . محبةً وتقديراً وعرفان بالجميل أطال الله في عمره

وإلـى الأخ الوفي رعد . . . . وفقه الله ورعاه

وإلى الأخوات العزيزات رهيما ونائلة

إليهم جمعياً أهدي هذا الجهد لصبرهم وتحملهم لما قدّموه من دعمٍ وعونٍ وتفهم

الباحثة

شكـــر وتقـــدير

بعد الحمد والشكر لله، يسعدني أن أتقدم بوافر الشكر والامتنان من الدكتور الفاضل محمد الروابدة، على رعايته وإهتمامه الذي غمرني بهما طيلة دراستي الأكاديمية، كما أشكره لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة، ولحرصه الدائم على إنجاز العمل بشكل ناجح ومميز.

كما أشكر الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، لما قدموه من ملاحظاتٍ قيمة أثرت محتوى الدراسة، وأغنت الفائدة العلمية.

وخالص الشكر والتقدير لزملائي طلبة الماجستير، ولكل من قدم النصح والإرشاد والمساعدة، خلال فترة إعداد هذه الدراسة وجزاهم الله عني خيراً.

والله من وراء القصد

الباحثة

محتويات الدراسة

الفصل الثاني

العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر

الفصل الثالث

تحليل بيانات الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة وتوصياتها

قائمة الجداول

الملخص

محافظة، أطلال سلطان. العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر. دراسة ميدانية للمتقاعدين مبكراً في الأردن. رسالة ماجستير بجامعة اليرموك. 2007 (المشرف د. محمد الروابدة)

هدفت الدراسةُ إلى التعرف على أهم العواملِ التي تؤثر في التقاعد المبكرِ في الأردن، حيث تم إدراج العوامل التالية : الخصخصةِ، وإعادة هيكلة المنظمـاتِ، وانخفـاضَ العوائـد المادية، وعدم وجود مستقبل وظيفي، والدوافع الشخصية و العوامل الإدارية، والإجتماعيـة، والصحية، والطبيعية الموجودة في بيئة العمل كعوامل أساسية ومؤثرة في التقاعد المبكر.

تكونت عينة الدراسة من (300) متقاعداً (تقاعدوا مبكراً)، حيـث تـم أخـذ عينـةٍ عشوائية من مجتمع الدراسة البالغ (4148) متقاعداً مبكراً، وقد تم توزيـع (300) اسـتبانة واسترداد (283) استبانة صالحة للتحليل بنسبة (0.94).

تمت معالجة البيانات بواسطة الحقيبة الإحـصائية $SPSS/c^+$ حيـث تـم اسـتخدام التكراراتذ والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليـل التبـاين (ANOVA)، واختبار شيفية (Scheffe) للمقارنات البعدية، و تم استخراج معامل الارتباط (Person) لمتغيرات الدراسة ككل.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. الخضخضة عامل مؤثر في التقاعد المبكر بدرجة كبيرة .
2. إن إعادة هيكلة المنظمات أيضاً عامل مؤثر بدرجة كبيرة في التقاعد المبكر .

3-انخفاض الرواتب والأجور، والحوافز، والعلاوات عواملٌ هامة دفعت أفراد العينة للتقاعـد المبكر بدرجة كبيرة.

4-رغبة أفراد العينة في الجمع بين راتب التقاعد المبكر، وراتبٍ آخر غير مشمول بأحكـام الضمان الاجتماعي، والخوف من إحداث تغيراتٍ في أحكام هذا القانون عوامل دفعتهم للتقاعد بدرجة كبيرة.

5-يرى أفراد العينة أن عدم التقدم والتطور في العمل دفعهم للتقاعد المبكر بدرجة كبيـرة ، بينما وجود عواملٍ إدارية ،واجتماعية في بيئة العمل دفعتهم للتقاعد مبكراً بدرجة متوسطة .

6-سوء الحالة الصحية للأفراد العاملين ووجود بيئة عملٍ سيئة هي عوامل مؤثرة في التقاعد المبكر لكن درجة تأثيرها متوسطة .

أوصت الدراسةُ بضرورة الاهتمامِ بسياسة الرواتب والحـوافز والعـلاواتِ المقدمـة للأفراد العاملين، والسعي في إحداث التغيير في بيئة العمل الإدارية، والاجتماعيـة، وإيجـاد علاقاتٍ اجتماعية جيدة في بيئة العمل، وضرورة توفير بيئة عملٍ صحية، وإكساب الأفـراد العاملين المزيد من المهارات والمعارف في العمل.

الكلمات المفتاحية :التقاعد المبكر، المتقاعدين مبكراً،الأردن.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة:

إنَّ التغيُّرات المتزايدة في الأوضاعِ المعيشيةِ، والاقتصاديةِ، والاجتماعيةِ والتنظيمية للأفراد العاملين، قد تؤدي بهم إلى التفكيرِ في الخروجِ من العملِ في وقتٍ مبكر، مع الأخذِ بالاعتبارِ أنهم قادرون على مواصلة عملهم بشكلٍ جيد، ويُمكن تسخيرُ طاقاتهم، وقدراتهم، على نحوٍ يخدم المنظمة ومصالحها.

لكن كثرة هذه التغيراتِ والضغوطاتِ تدفعهم للبحثِ عن فرص عملٍ جديدة، تُلبي احتياجاتهم، وترتقي بمستوى معيشتهم نحو الأفضل، وتدفعهم نحو مستقبلٍ وظيفي أفضل، من هنا تبرز ظاهرة التقاعد المبكرِ، والذي بدأ يطرح نفسَه بشكلٍ واضحٍ على دائرة الاهتمام، فخروج الأفراد من العملِ في وقت مبكر، سواءً من القطاع العام أو القطاع الخاص، له آثارٌ سلبيةٌ كبيرةٌ، فضلاً عن آثارهُ السلبية على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

فمن الناحية التنظيمية تُمَثِّلُ هذه الآثارِ بفقدانِ الأفراد ذوي الخبرات العالية، فضلاً عن إضاعة تكلفة تدريبهم، وإعدادهم، وصعوبة إيجاد الموظف البديل، وإحداث خللٍ في النمط الاتصالي في المنظمة ككل، وغيرها من الآثارِ السلبيةِ الأخرى، وعلى الرغم من ذلك، قد يكون للتقاعد المبكر آثارٌ إيجابيةٌ، تتمثلُ بالإستغناء من الموظفين ذوي الأداء الضعيفِ، وإدخال موظفين جُدد بأفكارٍ جديدة، قد تخدم المنظمةَ وتدفعها نحو الأفضل.

مشكلة الدراسة:

تقوم كثير من منظمات القطاع العام والخاص بإنفاق الكثير على الأفراد العاملين من أجل تدريبيهم وتنميتهم واستثمارهم بطريقة تضمن وجود الكفاءات التي تنهض بهذه المنظمات، إلا أن رغبة هؤلاء الأفراد بالتقاعد المبكر تمثل خسارة كبيرة للمنظمات على الصعيدين المادي والمعنوي، فعلى الصعيد المادي تضيع تكلفة استثمارهم وتجد هذه المنظمات صعوبة في إيجاد الموظف البديل أما على الصعيد المعنوي تتمثل الخسائر في وجود خلل في النمط الاتصالي في المنظمة ككل وفقدان الكفاءات التي ستنهض بها.

من هنا إنبثقت مشكلة الدراسة من الشعور الخاص لدى الباحثة، بضرورة الاهتمام بظاهرة التقاعد المبكرِ، والتركيز على أهم العوامل التي تؤثر به، وتدفع الأفراد العاملين بقوةٍ نحو الخروجِ من العملِ في وقتٍ مبكر، على الرغم من قدرتهم على مواصلة العمل بشكلٍ جيد، والتركيز على أهم الاتجاهات الإدارية الحديثةِ مثل الخصخصةِ، وإعادة الهيكلةِ ودورهما في التقاعدِ المُبكر، وهل هناك إغفالٌ من قِبَل المنظمات سواء في القطاع العام أو الخاص للاهتمام بشكلٍ أكبر بسياسة الرواتبِ، والحوافزِ، والعلاواتِ المقدمةِ للأفراد العاملين فيها.

وهل لوجود عواملِ إداريةٍ و طبيعيةٍ و إجتماعيةٍ في العملِ دورٌ في دفع كثيرٍ من الأفراد العاملين نحو التقاعد المبكرِ، وقد لوحظ هذا الشعور والانطباع من خلال الزيارات الميدانية المتكررة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، والحديثِ مع عددٍ كبيرٍ من المتقاعدين مبكراً حول هذا الموضوع، من هنا تبلورت فكرة هذه الدراسة

كمحاولةٍ لتحليل أهم العوامل المؤثرة في التقاعد المبكرِ من خلال استطلاع آراء عددٍ من المتقاعدين مبكراً في الأردن.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من خلالِ الاهتمام بالعوامل المؤثرةِ في التقاعدِ المبكرِ، والتركيز على أهم القوانين الخاصةِ به، وإيضاح شروط التقاعد المبكر بالنسبة للرجل والمرأة، ونسبة الحسم على الراتب التقاعدي وكيفية احتساب هذا الراتب، وأهم المعالين من هذا الراتبِ إستناداً إلى قانونِ الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001، أيضاً تأتي أهمية هذه الدراسةِ في كونها تستطلع آراء عينةٍ من المجتمع، لم يتم التركيز عليها كثيراً في الأبحاث الأردنية ألا وهي المتقاعدين مبكراً، حيث تعتبر هذه الدراسة من أولى الدراسات التي تتناول موضوع التقاعدِ المبكر في البيئةِ الأردنيةِ.

ونظراً لأهمية هذا الموضوع يقوم قسم الدراسات والأبحاثِ في المؤسسةِ العامةِ للضمان الإجتماعي في العام الحالي، بدراسةٍ تحليليةٍ حول إتجاهات المؤمنِ عليهم نحو التقاعد المبكرِ في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، حيث تهدف تلك الدراسة إلى الوقوفِ على واقع التقاعد المبكرِ في المؤسسةِ العامةِ للضمان الإجتماعي من خلال:

أولاً: دراسة اتجاهات المؤمن عليهم نحو التقاعدِ المبكر من خلال المتغيرات التالية:

- الجنس.
- الفئة العمرية.
- ملكية المنشأة

- القطاعات الاقتصادية

ثانياً: تحليل أسباب التقاعد المبكر.

ثالثاً: تحليل الأثر المالي للتقاعد المبكر على النظام المالي للمؤسسة.

رابعاً: تقديم التوصيات لمتخذي القرار في المؤسسةِ وبما يخدم تطوير وترشيد نظام التقاعد المبكر.

وتأتي أهمية هذه الدراسة أيضاً من التأثيرِ الكبيرِ لنظام التقاعد المبكرِ على النظام المالي للمؤسسةِ العامة الضمان الإجتماعي، واستمرارية ديمومته وقدرته على الوفاء بالإلتزامات المترتبة عليه تجاه المؤمنِ عليهم.

أهداف الدراسة:

تهدفُ هذه الدراسة إلى تحليلِ أهم العواملِ المؤثرةِ في التقاعدِ المُبكِرِ، وإلى أيِّ مدى تدفُع هذه العواملُ بقوةِ الأفراد العاملين نحو التفكيرِ جدياً بالتقاعد، حيثُ تم إدراج أسلوب الخصخصةِ، وإعادة الهيكلةِ كعاملين أساسيين في التقاعدِ المبكرِ، إضافةً إلى إدراجِ الأجرِ والحوافزِ، والعلاواتِ كعوائدِ مادية مهمة لها تأثير على قرار الأفراد بالتقاعدِ المبكرِ، إضافةً إلى رغبةِ الأفراد الشخصية في التقاعدِ المبكرللجمع بين الراتب التقاعدي وأجرِ آخرِ غير مشمولٍ بأحكام الضمان الإجتماعي، سواء داخل أو خارجٍ المملكةِ، أيضاً إن التخوف من إحداثِ تغيراتٍ كبيرةٍ على أحكام هذا القانون أصبحت في بعض الأحيان عاملاً هاماً في التقاعد المبكرِ.

ومن أهدافِ هذه الدراسةِ، إلقاء الضوء على بعض العواملِ الإداريةِ، كوجود قيادةٍ تنظيمية متشددة وضغط العمل المتكرر، ووجود أنظمة ولوائح صارمة، وإنفرادِ الرئيسِ في اتخاذ القرارات، وغيرها من هذه العوامل التي لها دور في التقاعد المبكر، مع الأخذ بعين الاعتبارِ أنه تم التطرق في هذه الدراسة بشكلٍ مفصل إلى عواملٍ أخرى كالعوامل الاجتماعية، والعوامل الصحية، والدوافع الشخصية، فضلاً عن وجود ظروف عملٍ صعبةٍ أخرى ذاتَ أثرٍ كبيرٍ على الأفراد العاملين ودفعهم نحو التقاعد المبكر.

أيضا تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الفروقات الإحصائية في اتجاهات المبحوثين تبعا للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية ، أيضا توفير إطار نظري عن الموضوع لوجود النقص في ذلك ،وتقديم أهم التوصيات لمتخذي القرار في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي .

أسئلة الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما درجة تأثير أسلوب الخصخصة في التقاعد المبكر.

السؤال الثاني: ما درجة تأثير إعادة هيكلة المنظمات في التقاعد المبكر.

السؤال الثالث: ما هي درجة تأثير العوامل ذات العلاقة بالعوائد المادية(الرواتب و الحوافز و العلاوات) في التقاعد المبكر.

السؤال الرابع: ما هي درجة تأثير العوامل ذات العلاقة بالدوافع الشخصية لدى الأفراد العاملين في التقاعد المبكر.

السؤال الخامس: ما هي درجة تأثير العوامل ذات العلاقة بالمستقبل الوظيفي في التقاعد المبكر.

السؤال السادس: ما درجة تأثير العوامل الإدارية الموجودة في العمل في التقاعد المبكر.

السؤال السابع: ما هي درجة تأثير العوامل الاجتماعية الموجودة في العمل في التقاعد المبكر.

السؤال الثامن: ما هي درجة تأثير العوامل الطبيعية الموجودة في العمل في التقاعد المبكر.

السؤال التاسع: ما هي درجة تأثير العوامل الصحية الموجودة في العمل في التقاعد المبكر.

السؤال العاشر: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين كل من المتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، طبيعة المهنة، مكان العمل) والعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر.

السؤال الحادي عشر: هل هناك علاقة دالة إحصائياً عند مستوى($\alpha \geq 0.05$) بين العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر.

أسلوب الدراسة ومنهجيتها:

أ. أسلوب الدراسة:

تم الاعتمادُ على منهجين من مناهج البحث العلمي في هذه الدراسة:

1-أ – الأسلوب الوصفي (النظري): وذلك بالاستعانة بالكتب والمقالات والأدبيات التي تطرقت لموضوع التقاعد المبكر، وأهم العوامل المؤثرة فيه، بغية توضيح المفاهيم الأساسية للموضوع.

2-ب – الأسلوب الميداني: ويأتي هذا الجزء لتغطية الجانب التطبيقي الميداني للدراسة، ومن خلاله يتم الإجابة عن أسئلة الدراسة.

ب. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة المتقاعدين مبكراً في الأردن، وقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (4148) موزعين كما هو موضح في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1)

عددُ المتقاعدين مبكراً تبعاً لقطاع العمل لسنة 2006

القطاع	المتقاعدين مبكراً في الأردن	النسبة المئوية
القطاع العام	1873	%45.2
القطاع الخاص	1344	%32.4
مختلط	195	%4.7
أخرى	736	%17.7
المجموع	4148	%100

(المصدر: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي).

وقد تم أخذ عينةٍ عشوائية من مجتمع الدراسة، حيثُ تكونت العينة من (300) متقاعداً يشكلون ما نسبته 7% من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة، ومن خلال توزيع الاستبانات على المتقاعدين مبكراً في مختلف المحافظات بطريقة عشوائية، بناءً على معارف سابقة بهم، ومن خلال مساعدة الكثير من الزملاء.

أداة الدراسة:

تم جمع المعلومات من أفراد العينة بواسطة استبانة تم تصميمها بعد الإطلاع على أدبيات التقاعد المبكر، والإطلاع على عددٍ من الاستبانات التي تناولت العوامل المؤثرة على التقاعد المبكر، وقد تكونت الاستبانة من تسعة أقسام : **القسم الأول** ويختص بالبيانات والمعلومات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة من حيث: الجنس، العمر، المستوى العلمي، طبيعة المهنة، ومكان العمل، **أما القسم الثاني** فيتألف من خمسِ عباراتٍ تهدف بمجملها استطلاع آراء العينة حول دور الخصخصة في التقاعد المبكر، **والقسم الثالث** فيتألف أيضاً من خمسِ عباراتٍ تهدفُ إلى استطلاعِ آراء العينةِ حول دور إعادة هيكلة المنظمات في التقاعدِ المبكر.

والقسم الرابع تكون من (13) عبارة تهدفُ بمجملها استطلاع آراء أفراد العينة حول دور العائد المادي والحوافز والعلاوات، وإيجاد فرصة عملٍ جديدة، وتدني فرص التقدم في المستقبل الوظيفي في التقاعد المبكرِ، **أما القسم الخامس** فيتكون من أربع عبارات هدفت بجملها إلى إستطلاع آراء العينة حول رغبة الأفراد الشخصية في الجمع بين الراتب التقاعدي وراتب أخر غير مشمول بأحكام الضمان الإجتماعي، إضافة إلى رغبة الأفراد في التقاعد المبكر، خوفاً من إحداث تغيرات في قانون الضمان الإجتماعي قد تضيع فيها مكتسبات الفرد المادية.

إضافة إلى رغبة الأفراد في التقاعد المبكر، خوفاً من إحداث تغيرات في قانون الضمان الإجتماعي قد تضيع فيها مكتسبات الفرد المادية.

أما القسم السادس تكون من (11) عبارة هدفت إلى استطلاعِ آراء أفراد العينة حول وجود عوامل إدارية تدفع الأفراد نحو التقاعدِ المبكرِ، كوجود قيادة تنظيميةٍ متشددة، أو وجود قيادةٍ تنظيمية متسيبة، فضلاً عن ضغط العمل، والروتين واستخدام تكنولوجيا معقدة، ووجود لوائح وأنظمة صارمة، وتجاهل الإدارة لمشاكل الأفراد، فضلاً عن مهام العمل المعقدة، ونقص الصلاحياتِ لتسيير العمل، **أما القسم السابع** فتكون أيضاً من خمسِ عباراتٍ هدفت إلى معرفةِ أثر الأوضاع الصحية السيئة للفرد في دفعه للتقاعد المبكر، **أما القسم الثامن** تكون من سبع عبارات تناولت دور العوامل الإجتماعية في التقاعد المبكر، كالملل والإحباط، ووجود مشاكل مستمرة بين الموظفين، وتجاهل الزملاء لمشاعر بعضهم البعض، **أما القسم الأخير** من الاستبانة **القسم التاسع** تكون من خمس عبارات تناولت دور العوامل الطبيعية في التقاعد المبكر كالحرارة، والرطوبة، والبرودة الشديدة، وضعف الإضاءة، واستخدام المواد الكيماوية، والضجيج والصخب المستمران.

وقد طُلب من المجيب وضع إشارة (×) مقابل الإجابة التي تتفق مع اختياره وقد وضع أمام عبارات القسم الرابعِ، والخامسِ، والسادسِ، والسابعِ، والثامنِ، والتاسعِ، خمس إختيارات مقسمة على مقياس ليكرت الخماسي هي: موافق بشدة، موافق، موافق بدرجة متوسطة، غير موافق، غير موافق بشدة، أما أسئلةِ القسم الثاني والثالث كانت أسئلة مُغلقة، وكانت الإجابة عليها بـ (نعم) أو (لا) أو (لا أدري). وقد تم إضافة سؤالٍ مفتوح في نهاية الإستبانة حول رأي المتقاعدين مبكراً إذا كان هنالك

عوامل أخرى للتقاعد المبكر في الأردن، ولم يكن هنالك إجابات من قبل أفراد العينة على السؤال المفتوح.

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صدق وثباتِ أداة الدراسةِ، تم عرضُها على ستة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وقد تم تعديلها، وإعادة صياغة بعض عباراتها وفق ما اقتضاه التحكيم، إضافةً إلى ذلك فقد تم استخراج معامل (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخلي حيث بلغ (0.92).

التحليل الإحصائي:

تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية لوصف خصائص العينة المتمثلة بالمتغيرات الشخصية، وللإجابةِ عن أسئلة الدراسةِ تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بحيث تم عرضها بشكل جداول مفصلة.

وقد تم أيضا تطبيق تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن أثر المتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، العمر عند التقاعد، المستوى العلمي، طبيعة المهنة، مكان العمل) والعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر، أيضا تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية للكشف عن مواقع الدلالة الإحصائية على مكان العمل،وتم استخراج معامل الارتباط (Person) للكشفِ عن العلاقةِ بين متغيرات الدراسةِ ككل، وذلك بالاستعانةِ بالحقيبة الإحصائية $Spss/c^{+}$.

التعريفات الإجرائية:

التقاعد:

هو عملية إدارية تتضمن تخلي الفرد اختياريا أو إجبارياً عن عملٍ يقوم به معظم رشده، وبالتالي انسحابه من القوى العاملة في المجتمعِ، وتحوله إلى الاعتمادِ جزئياً على الأقل على نظام معين للكفاية المادية، هو نظام التأمين الإجتماعي حيث يحل المعاش محل الأجر (الغريب، 2002).

كما عرّف فوت وهوك (Foot and Hook, 1999) التقاعد بأنه الإنتقال من حياةٍ عمليةٍ مليئة بأعباءٍ كثيرة، إلى حياةٍ تملؤها الراحة والفراغ.

وعَرّفه باركر (Parker, 1982) بأنه الانسحاب من العملِ أو الإنسحاب من قطاع خدمي.

المتقاعد:

هو أيُ شخصٍ ينسحب من العمل بشكلٍ مؤقت أو دائم، بشرط إستلام راتبٍ تقاعدي(Parker,1982).

التقاعد المبكر:

هو الانسحاب أو الخروج من العمل قبل الوصول إلى العمر التقاعدي المحدد (Parker, 1982).

تعريف الباحثة للتقاعد المبكر:

هو ظاهرة إدارية تتمثل بخروج الأفراد من العمل في وقتٍ مبكر قبل الوصول إلى العمر التقاعدي المحدد تبعاً لظروف وعوامل معينة.

الاشتراك الفعلي:

هو الاشتراك بالضمان عن طريق منشأةٍ مشمولةٍ بأحكام القانون أو عن طريق الانتساب الاختياري (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ،2001).

الراتب التقاعدي:

هومبلغ من المال يُعطى للفرد بناءً على خدمةٍ أمضاها في العمل، تبعاً لتراكم عددٍ معين من السنين، وقد يُمنح هذا الفردُ جزءً معين من هذا الراتب في حالِ حصل تقاعده في وقتٍ مبكر (Leap and Crino, 1990).

وتبعاً لقانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 19 لعام 2001، نصت المادة 44 فقرة (أ) على أن المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي وبناءً على طلب المؤمن عليه تخصيص راتبٍ تقاعدي مبكر له إذا إنتهت خدمتَهُ لأي سبب كان شريطة أن يكون اشتراكه في التأمينِ قد بلغ (216) اشتراكاً فعلياً، وأن يكمل سن الخامسة والأربعين.

ونصت المادة 44 فقرة (ج) من قانون الضمان الإجتماعي على أن المؤسسة تخصص راتب تقاعدٍ مبكرٍ للمؤمن عليها بناء على طلبها إذا إنتهت خدمتها لأي سببٍ كان شريطة أن تكون اشتراكاتها قد بلغت (180) اشتراكاً فعلياً.

محددات الدراسة:

1- صعوبة الحصول على عينةٍ أكبر مما هو عليه، خاصة وأن المتقاعدين مبكراً يُراجعون المؤسسةِ العامةِ للضمان الاجتماعي الأردني ، لكن بشكلٍ متفاوت.

2- صعوبة التعاملِ مع أفراد العينة وصعوبة اقتناعهم بضرورةِ إبداء أجوبتهم على أسئلتها.

3- حساسية **هذا** الموضوع حيث يعتبر التقاعد المبكر ظاهرة إدارية حديثة وكثير من الأبحاث لم تتطرق إلى هذا الموضوع ولا إلى المتقاعدين مبكراً.

خطة الدراسة:

تكونت الدراسة من أربعة فصول، خُصص **فصلها الأول** لتحليل الإطار العام للدراسة، و**الفصل الثاني** لدراسة الخلفية النظرية والدراسات السابقة حول التقاعد المبكر، و**الفصل الثالث** لتحليل البيانات وشرح الجداول والإجابة على أسئلة الدراسة، والفصل الرابع خُصص لعرض النتائج ووضع التوصيات التي إنتهت إليها الدراسة.

الفصل الثاني

العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر

يشمل هذا الفصل موضوعين رئيسين:

أ. الإطار النظري للعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر

ب. الدراسات السابقة

تم التعرف على أهم العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر من خلال الإطلاع على كثير من الكتب والمراجع ذات العلاقة بالموضوع ومساعدة الكثير من موظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني.

أ- الإطار النظري للعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر

أولاً: الخصخصة:

قدمَ الأدبُ الإقتصادي تعاريفَ مختلفة لمفهوم التخاصيةِ أو الخصخصةِ، لتشتمل على تحويل حقوق معينة مثل الملكيةِ، أو الإدارةِ، أو عمليات التشغيلِ، أو التطويرِ أو الاستثمارِ من القطاع العامِ إلى القطاع الخاصِ، وذلك بشكلٍ جزئي أو كلي، وبإتباعِ أساليب وطرق مختلفة (قندح، 2003).

ووفقاً للمادة (3) من قانون التخاصية رقم (25) لسنة 2000 تعني الخصخصة إعتماد نهج إقتصادي يتمثل في تعزيز دور القطاع الخاص في النشاط الإقتصادي، ليشملَ مشاريعَ القطاع العام التي تقتضي طبيعة إدارتها على أسسٍ تجارية.

إنَّ التحولَ إلى القطاع الخاص، يؤدي في الغالبِ إلى تقليصِ الوظائفِ القياديةِ والوسطى والدنيا في المنشأةِ، ذلك لأن منشآت القطاع العام هي أصلاً متضخمة في الموارد البشريةِ، بسبب افتقارها إلى الأسس الإقتصاديةِ في التعيين، والترقية، وبإعادة هيكلة هذه المنشآت بعد خصخصتها، يؤدي إلى الاستغناء عن خدمات بعض العاملين، أو إلى تقليلِ بعض المزايا التي كانوا يتمتعون بها، وإعادة صياغتها باتجاه الحوافز المستندةِ إلى مستوى الأداء والكفاءة والإنتاجية، وهناك إحصائيات عديدة من عينة من الشركات العامة التي تم تحويلها للقطاع الخاص، والتي استغنت مثلاً عن 30% من المدراء وأكثر من ذلك للعاملين (الناشف، 2000).

وأدرج (الناشف، 2000) طرق عدة للخصخصة أهمها:

- البيع المباشر إلى القطاع الخاص.
- المشاريع المشتركة أو المؤسسات المختلطة.
- إتفاقياتٍ مع القطاع الخاص لإدارة مشاريع حكومية.

وأكدَ برعي (2006) في ورقةِ عملٍ بعنوان العولمة الإقتصادية وآثارها على أنظمة التأمينات الإجتماعية، أن ما يترتب على الخصخصةِ، وإعادة الهيكلةِ، الاستغناءَ عن العمالةِ الزائدةِ، وظهورِ المعاش المبكرِ، بما كان له تأثيرٌ على خفض الاشتراكاتِ عما كانت عليه الحسابات الإكتوارية، بالإضافةِ إلى تخفيضِ معاشات " المتقاعدين مبكراً، بما يترتب عليه انخفاضِ مستوى معيشتهم فالعمالة الزائدة بخروجها المبكر للمعاش تؤدي إلى اضطراب الصناديق، نظراً لأن الحسابات الإكتوارية للتأمينات الإجتماعية لم تأخذ في الاعتبارِ أن تحرم الصناديق من اشتراكاتِ هذه الأعداد المتزايدة من المعالين للمعاش المبكرِ.

إذاً يمكن الأخذ بالاعتبار أن أسلوب الخصخصة يؤدي إلى الاستغناء عن عددٍ كبيرٍ من القوى العاملة، بإتباعِ نظام التقاعد المبكرِ في سبيل الإبقاء على كفاءات أفضل، والتخلصِ من كلفة إنفاق رواتبٍ لموظفين تم تعيينهم بعيداً عن أسسٍ صحيحة.

ثانياً: إعادة هيكلة المنظمات

أدت عمليات إعادة هيكلة المؤسسات الكبرى في بعض الدول العربية مثل مصر ولبنان و التي تمت خلال السنوات القليلة الماضية، إلى إلغاء عشرات الألوف من الوظائفِ، بما أدى إلى إحداثِ تغييراتٍ جسيمةٍ ومؤثرةٍ في حياة العمال، الذين أنهيت خدماتهم، بل إن ذلك أحدث تغييراتٍ جذرية في المجتمع المحلي بأسره، حيث إن إعادة الهيكلةِ بهدفِ خفض حجم العمالةِ، قد تؤدي إلى إغلاقِ وحدة من وحدات العمل، أو إدارة كاملة، وإلغاء كل الوظائف بها، و قد تؤدي عملية إعادة الهيكلةِ إلى التخلصِ من بعض الوظائفِ، والمناصبِ، أو إلغاء شريحةٍ وظيفيةٍ كاملة من العمل (سلسلة المميزون الإدارية، 2005).

وتبعاً لإعادة الهيكلة، فإن المنظمات تقوم بتشجيع العاملين الذي يمثلون تكلفة عبء عليها، بترك العمل مع دفع تعويضات شخصية لهم، وغالباً ما يكون هؤلاء العاملين من الذين اقتربوا من سن التقاعدِ، ويعتبر خروجهم فرصة للآخرين لكي يحلّوا محلهم خاصة في المناصب القيادة والإشرافية، مما يعكسُ آثارٌ نفسية طيبة على معنويات الآخرين، وإذا كان هذا الأسلوب يتميز بأنه يوفر للمنظمةِ تكاليف أعباء مرتبات هؤلاء العاملين، إلا أنه يعطي الحيوية للتنظيم، حيث يوفرُ فرص ترقي لمن

سيحلون محلهم، ويعيبه أن المنظمةَ تفقد بعض العناصر التي تحتاجها، والتي قد ترغب في الخروجِ بالتقاعد المبكرِ (ماهر، 2000).

ثالثاً: العوائد المادية

أ- الرواتب

تحتل الرواتبَ جانباً أساسيا من اهتماماتِ العاملين، باعتبارها وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم، وحاجاتهم المادية، والإجتماعية، كالمظهرِ والمركزِ والمكانةِ، وهي بالتالي إحدى العوامل المؤثرة على رغبتهم في العمل، والاستمرار فيه، وعلى مستوى أدائهم (سالم و صالح، 2002).

المرتب الأساسي:

يتمثل الراتب الأساسي في الأجر الذي يتم الاتفاقُ عليه بين صاحب العمل والموظف في العقد، والذي يحصل عليه الموظف في مقابل قيامهِ بالعمل، ومن ثم فإن المرتب الأساسي هو المبلغ الذي يتوقع أن يحصل عليه الفرد بانتظام، بغض النظر عن مستوى الأداء (كشواي، 2003).

المرتب الإجمالي:

الراتب الإجمالي يمثلُ المبلغ الذي يحصل عليه الموظف، ويضم الراتبالأساسي بالإضافةِ إلى أي عناصر ذاتَ قيمةٍ مثل الحوافزِ، أو بعض المبالغِ التي تدفع على أساس الأرباحِ التي يتم تحقيقها، والتي يتوقع الموظف الحصول عليها، وهكذا فإن هذا المصطلح يُطلق على إجمالي المبالغِ النقدية التي يحصل عليها الفردُ من المؤسسةِ (كشواي، 2003).

ب- الأجر

يُقصد بالأجر؛ ذلك المبلغُ النقدي الذي يُدفع للموظف أو العاملِ لقاء عمله، وجهده الذي يبذله في المؤسسة. (ربابعة، 2003)

وقد أدرجَ (الربابعة، 2003) أهدافَ إدارة الأجور والروّاتب:

1- الحصول على القوى العاملة المؤهلة لا سيما في حالةِ وجودِ المنظمات المنافسة.

2- الحفاظ على القوى العاملة داخلَ المنظمة ومنع تسربها للخارج.

3- تحقيق العدالة في تحديدِ ودفع الأجور والرواتب بما يتناسب مع العمل.

4- تشجيع وحفز العاملين لمزيد من الأداء المميز مع مكافأة مثل هذا الأداء.

5- السيطرة على التكاليف والأجور، من خلال وضع هيكل يساعد على التأكد بأن ما يُدفع من أجرٍ يناسب وحجم العمل.

6- زيادة رضا العاملين، و رفع الروح المعنوية للأفراد والعاملين، بالإضافة إلى إيجاد علاقة طيبة بين الأفراد والتنظيم الذي يعملون به.

7- تقليل معدل دوران العمل والغياب والتأخير والشكاوي من قبل الأفراد العاملين.

فالفرد إذا لم يُوفر له راتبه إشباع حاجاته وحاجات أسرته، ولا يُمكِنه من العيش في وضعٍ إجتماعي معين، فهو يصبح عاملاً دافعاً له لترك العمل في وقتٍ مبكرٍ، والبحث عن فُرصٍ بديلة أفضل تشبع حاجاته.

وهذا ما أكده هوللي وجينينج (Holley and Jennings, 1987) بأن المنظمات التي تمتلك قدراتٍ ماليةٍ ضخمة، يُفترض بها أن تدفع أجور أكبر للأفراد العاملين، تُمكنهم من العيش الكريم، وإشباع حاجاتهم أولاً ،والحفاظ عليهم ثانياً.

الاختلاف بين الرواتب والأجور

يتم تثبيتُ الأجور ودفعها بالساعةِ أو أسبوعياً مع المبالغِ التي تدفع في مقابل العمل الإضافي، أو العمل في عطلات نهاية الأسبوعِ أو الإجازات، ومع الحوافز الإضافية الخاصة بالقدرة الإنتاجية، أماالرواتب فإنها عادة ما تمثل مبلغ سنوي من المال يُدفع للموظفِ شهرياً، وبصفة عامة دون أي إضافاتٍ خاصة بعملٍ إضافي أو قدرة إنتاجية عالية، وذلك شريطةَ أن يصلَ الموظف إلى مستوى معين في المؤسسة (كشواي، 2003).

ج- الحوافز

تنبع الأهميةُ الأساسيةُ للحوافزِ من أهمية العنصرِ البشري كأحد عناصر الإنتاجِ، التي يمكن من خلال استخدامها بكفاءةٍ تحقيق أهداف الفرد، وأهداف المنظمة، وأهداف المجتمع المتمثلة بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية، وتعتبر الحوافزُ التي تمثل نتائج عملية الحفز ومصادرة الأساسية، أحد أهم الوسائل لرفع كفاءة الموارد البشرية في المنظمة، إلى جانب أنشطة إدارة الموارد البشرية في المنظمة، من اختيارٍ وتدريبٍ إلى تنظيم جهود الموارد البشرية وتوجيهها (الهيتي، 2003).

مفهوم الحوافز:

هي القوى أو العوامل المحركة الموجودة في البيئةِ المحيطةِ بالفردِ، والتي تحثه على تحسين مستوى أدائه في المنظمة، إنها كل الأدوات، والخطط، والوسائل التي تعمل على تهيئتها الإدارة، لحث العاملين على أداءِ عملٍ محدد بشكل متغير (السالم وصالح، 2002).

كما عرّفها فرنش وميفلن (French and Miffline, 1982) بإنها إغراءات مالية تُقدم للأفراد العاملين، لإنتاج العمل بطريقةٍ جيدة كماً ونوعاً، من أجل إضفاء التغيير على طريقة العمل، والخروج عن المألوف لكن بطريقة يقبلها الأفراد.

فوائد الحوافز:

أكد (سالم، وصالح، 2002) بأن النظام الجيد للحوافز له فوائد عِدة أهمها:

- زيادة في إنتاجيةِ العمل، وفي المبيعاتِ والأرباح.
- تخفيض الفاقد في العملِ في المجالاتِ الماديةِ والبشريةِ.
- زيادة مدخولات العاملين، وأشعارهم بروحِ العدالةِ داخل المنظمةِ.
- جذب العاملين الجيدين إلى المنظمة، وتنمية روح الولاء، والانتماء، والاستقرارِ لديهم.
- تلافي الكثير من مشاكل العملِ، كالغياباتِ، ودوران العملِ السلبي، وانخفاضِ المعنويات والصراعات، والتقاعد المبكرِ.

إذا استمرَ الفردُ في العملِ، ولم تقم المنظمة بتحفيزه من حينٍ لآخر لتحسين أدائه، ولتحسين دخله، ولزيادِ ولاءهِ للمنظمة، وإذا استمر العمل في روتينيتهِ يتجه الفرد إلى التفكير في التقاعد المبكرِ، لأنه يفقد الولاء للمنظمة، ويفقد قدرته على الإنتاجية بشكل أفضل فالحوافزِ لها دور كبير في المحافظةِ على الأفراد الجيدين والإبقاء عليهم، وتلافي مشكلة التقاعد المبكرِ، والغياب وغيرها من مشاكلِ العمل.

د- العلاوات

يُمنح الموظف بجانب راتبه الأساسي العديدَ من العلاواتِ الوظيفيةِ، التي تضاف للراتب الشهري الذي يتقاضاه.

هنا يجب التفريق بين عِدة أنواعٍ من العلاوات، أهمها:

علاوة الكفاءة، وعلاوة الأقدمية، والعلاوة الاستثنائية ، فعلاوة الكفاءة هي عبارة عن زيادةٍ في الأجرِ أو المرتبِ، بناءاً على إنتاجية الفرد في عمله، وهي تُدفَع بعد فترةِ عامٍ تقريباً، أما علاوة الأقدميةِ، فهي تعويض كامل عن عضوية الفرد في المنظمة، وتعبيراً عن إخلاصه لمدة عام، أما العلاوة الاستثنائية أو الإضافيةِ فتُمنح للموظفِ بسبب أداءُه المتميز الذي يستلزم فعلاً تعويض استثنائي، وكل العلاوات ذات تأثير تراكمي، أي عندما يحصل عليها الموظف تصبح حقاً مكتسباً له (سالم وصالح، 2002).

وقد أدرج (صالح، 2004) أنواع أخرى للعلاوات:

أ- علاوة السكن: وهي إما أن تكونَ نقدية أو عينية، وتختلف نسبة العلاوة النقدية الممنوحة للعامل المتزوج عنها لحاجته إلى استئجار سكنٍ أكبر من العامل الأعزب، وقد تقوم المؤسسةُ باستئجار الوحدات السكنية، ومنح العاملين فيها سكناً يتناسب ووضعهم الاجتماعي.

ب-علاوة التعليم: تقوم بعض المؤسساتِ بتغطية رسوم التعليمِ لعددٍ معينٍ من أبناء العاملين فيها والذين يدرسون في المدارسِ الخاصةِ أو العامة .

ج- علاوة الأثاث: وقد تُدفع بشكلٍ عيني.

د- علاوة الزوجة والأولاد: تُمنح كثير من المؤسسات لعامليها علاوةً نقديةً شهريةً للزوجةِ والأولادِ.

هـ- علاوة النقلِ: وهي علاوة نقدية تمنح للعاملِ لمساعدتهِ في دفعِ مصاريفِ النقلِ من منزلهِ إلى مقرِ عمله وبالعكس.

و- علاوة الانتداب: وهي تعويضٌ مالي يُصرف للعاملِ لتغطيةِ مصاريف الإقامةِ، والمأكلِ، والمواصلاتِ الداخليةِ، عند تكليفه بمهمةٍ رسمية لصالحِ المؤسسةِ، حيث يتم دفع مبلغ نقدي مقابل كل ليلة قضاها العامل في هذه المهمة، وقد يتم دفع علاوة الانتداب مقدماً أو عند انتهاء المهمة.

إن وجودَ نظام علاواتٍ جيد في المنظمة، يعد عاملاً هاماً في الإبقاء على الأفرادِ، فإعطاء علاوة السكن في بعض الشركات والمؤسسات، تعتبر عاملاً هاماً في الإبقاء والمحافظة على الأفراد الجيدين، كالمدراء، والرؤساء، في بعض البنوك والشركات الأخرى.

أيضاً علاوةُ التعليمِ تجعلُ الأفرادَ التمسكَ بالوظيفةِ، وعدم التفكير في التقاعدِ، خاصةً على المدى البعيد سيستفيد من هذه العلاوة أبناء هؤلاء الأفراد، فالعلاواتِ تشكلُ عاملاً للتمسك بالوظيفة وعدم التفكير بالتقاعد.

رابعاً: المستقبل الوظيفي

إن تتبعَ سرعة النمو الوظيفي للفردِ داخل المنظمة، ترجع إلى وجودِ نزعة فطرية لدى الإنسان تدفعه يسعى نحو الأفضل، وتطوير الذات فالأفراد يسعون للبقاء

أو ترك وظائف معينة سعياً وراء النمو السريعِ إلى المستويات الأعلى في المنظمات (ماهر، 1995).

إنّ النموّ الوظيفي، والتقدم الوظيفي، والتطوير الوظيفي، والمسار الوظيفي، والمستقبل الوظيفي، كلها مفرداتٌ تعني انتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى، أو من موقعٍ إلى آخر من أجل تحقيق مكانةٍ إقتصاديةٍ وإجتماعيةٍ أفضل (السالم وصالح، 2003).

مفهوم المستقبل الوظيفي:

هو عبارة عن تصرفاتٍ فرديةٍ وتنظيميةٍ متتابعةٍ ومرتبطةٍ بالعملِ، وتهدف إلى إحداث التوافق بين الفرد والمنظمة (ماهر 1995).

وقد عرّفه هودجت وكروش (Hodgetts and Kroech, 1992) بأنه الانتقال من موقعٍ وظيفي إلى آخر بطريقة رسمية.

المستقبل الوظيفي وعلاقته بالالتزام والبقاء في العمل:

لقد ترتبَ على زيادة موجة الاندماجات، والاتجاه نحو تصغير حجم المنظمات، إنهاء العقد النفسي بين المنظمة والعاملين، مما يترتب عليه تَعقُد مهمة زيادةٍ درجة الالتزام الوظيفي لدى الموظف، والمشكلة تكمن في كيفية الحفاظِ بمستوى مناسب من الالتزام التنظيمي، خاصة وأن الموظف غير متأكد من أنه سوف يبقى في الوظيفة أم لا مع نهاية العام، وإن من أهم الوسائل للاحتفاظِ بولاء الموظف، يكمن في إتاحة الفرصةِ أمامه لتأكيد ذاته، وتحقيق طموحاته (عبد المتعال ، 2003).

لا يزال المستقبل الوظيفي مرتبط في أذهان الكثير من الأفراد، بالترقية خلال المناصب الإدارية الأعلى، ولكن هذا التدرجُ الوظيفي لأعلى أصبح غير شائعٍ الاستخدام اليوم، بسبب الاتجاه نحو تصغير المنظمات، فالمستقبل الوظيفي الآن غالباً ما يتأثر بالفردِ أكثر من تأثره بالمنظمة، على أن يقوم الفرد بتغييره من وقتٍ لآخر، حسب الظروفِ البيئيةِ المتغيرةِ، لدرجة أن البعضَ يرى أن المستقبلَ الوظيفي لن يكونَ في شكل مجموعة من المناصبِ المتدرجةِ في السلطاتِ، والمسؤولياتِ، وذلك بسبب زيادة كثرة انتقالات الفرد من وظيفةٍ لأخرى، ومن منظمة لأخرى، الأمر الذي يتطلب منه بدء مسار وظيفي جديد لوظيفة أخرى من منظمة أخرى (عبد المتعال، 2003).

أهمية المستقبل الوظيفي:

هناك الكثير من الأسباب التي تدعو المنظمات للاهتمام بمسيرة التقدم الوظيفي ونموه للموظفين ومن بين هذه الأسباب ما يلي:

- تزايد المستويات العلمية للعاملين في السنواتِ الأخيرة، مما يعني في المقابلِ ازدياد طموحاتهم الوظيفيةِ، والحصولِ على مستوياتٍ وظيفيةٍ أفضل.
- تؤدي برامج التطوير الوظيفي إلى زيادة قابلية المنظمة في الحصول على والاحتفاظ بالعناصر البشريةِ الماهرةِ والطموحةِ.
- تساعد برامج التقدم الوظيفي في المنظمة في اكتشاف الأفرادِ المؤهلينَ لتولي المناصب القياديةِ والإداريةِ والمهنية الرفيعة.

- كلما اهتمت المنظمة بالتطوير والتقدم الوظيفي بأساليب علمية وموضوعية، انخفضت معدلات دوران العاملين ومعدلات الغياب عن العمل (السالم وصالح، 2002).

خامساً: العوامل الإدارية:

إن أسلوب القيادة التنظيمية، سواء كانت (متشددة، متسيبة أو ديمقراطية)، واللوائح والأنظمة الإدارية (الواضحة أو المتشددة أو المتجددة)، وطبيعة التكنولوجيا المستخدمة (معقدة، أو بسيطة)، وطبيعة المنظمة (خدمية، أو سلعية)، وفيما إذا هي قطاع عام أو قطاع خاص، بالإضافة إلى المرحلة العمرية للمنظمة (تحت الإنشاء، العطاء أو التقهقر)، كل تلك المتغيرات من الممكن أن تسهم في تشكيل جوٍ ضاغط على الفرد، ومن المعروف أن المنظمات الخاصة وتلك التي تستخدم تكنولوجيا معقدة، والتي في مرحلة الإنشاء أو التقهقر، يكون أفرادها أكثر عُرضةً للضغوط من أفراد منظمات القطاع العام، وتلك التي في مرحلة العطاء، ومن تلك التي تستخدم تكنولوجيا بسيطة أو لا تستخدمها إطلاقاً (الخضر، 2005).

أيضاً إن القيادة الديمقراطية، والتي تتصف بقبول التغيير، وتشجيع المشاركة، وتهتم بالعوامل الإنسانية إلى جانب العوامل الإدارية، تؤدي إلى رفع الروح المعنوية، والإنتاجية، وتقليل معدل ترك العمل في وقتٍ مبكر، وعلى العكس فالقيادة الدكتاتورية، والتي تعمل بالإشراف الدقيق،تؤثر على إنعدام مشاركة العاملين، وزيادة الإحباط، والقلق، وانخفاض الروح المعنوية (عبد الجليل وسالم، 2000).

أيضاً أكد سبارو وهيلتروب (Sparrow and Hilttrop, 1994) بأن إدارة الموارد البشرية تتبنى إتجاهاً جديداً من أجل الحفاظ والإبقاء على الأفراد العاملين، فلا بد من مرونة الأنظمة، واللوائح الإدارية بدلاً من جمودها وصرامتها.

سادساً: الدوافع الشخصية

تعد الدوافع الشخصية عاملاً هاماً في التقاعد المبكرِ، حيث يرغب الكثيرَ من الأفرادِ في الجمع بين راتب التقاعد المبكرِ، وبين أي راتبٍ تقاعدي آخر غير خاضع لأحكام الضمان الإجتماعي، حيث أكدت المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، بموجب قانون الضمان الإجتماعي لسنة 2001 رقم (19) في المادة (58) فقرة (أ) أنه يجوز الجمع بين راتب التقاعد المبكرِ وبين أي راتب تقاعدي آخر غير خاضع لأحكام بموجب أي تشريعات أخرى، خاصةً في حال توفر فرصة عمل خارج البلاد ذات عائد مادي أفضل.

وفي الوقت ذاته، يتقاعد كثيراً من الأفراد تخوفاً من إحداث تغيرات في أحكام هذا القانون، فقد تتغير شروط إستحقاق الراتب التقاعدي، أو تحدث تغيرات مفاجئة في طريقة إحتساب نسبة الخصم على الراتب التقاعدي.

وفي نفس الوقت يرى كثيراً من الأفراد العاملين أن الفرق بين راتبِ التقاعد المبكرِ، وبين راتب التقاعد العادي غير كبيرا جداً، خاصةً عند وصول الفرد العامل عند سن الثامنة والخمسين أو التاسعة والخمسين.

وهذا ما أكده هولمان (Hollman,1992) أن التقاعد في العمر المحدد، عملية ليست ذات جدوى إقتصادية بالنسبة للفرد، لذلك يُفكر في التقاعد في وقتٍ مبكرٍ، وإستغلال طاقاته في عملٍ آخر يؤمن له الدخل والمكانة التي يريدها.

سابعاً: العوامل الصحية

تعتبر الحالة الصحية للفرد الموظف عاملاً هاماً في مدى قدرته على مواصلة العمل، والاستمرار فيه ، فالتعب والإرهاق، والإصابة بأمراض مزمنة، كلها عوامل تُعيق من قدرة الفرد على مواصلة وإنجاز العمل بالشكل المطلوب.

فالتعب الذي ينشأ من أعمال يتوقف أداؤها في المقام الأول على نشاط الجهاز العضلي تنهك الجسم وتضعف قدرته على أداء المهام بالشكل المطلوب، والعمل العقلي المتواصل يؤدي إلى تعب جسمي، لأنه يقترن بنوع من التكيف الحسي والحركي وقدرٍ من التوتر (عبد الغني، 2001).

أيضاً إن تعرّض أجهزة الجسم لتأثير المواد المستخدمة في العمل، والتي قد تدخل إلى الجسم عن طريق التنفس، أو عن طريق الفم، أو الجلد، كالإشعاعات والمواد الكيماوية وبعض المواد السامة، كُلها قد تسبب الكثير من الأمراض وخاصةً الأمراض المزمنة، والتي قد تدفع الفرد العامل إلى ترك العمل في وقتٍ مبكرٍ (الموسوي، 2004).

وأكد حلمي (1999) أن وجود أعباء عمل معقدةٍ، ووجود ضغط عمل مستمر، قد يسببان مزيداً من الاستقالات، والتغيب، والتقاعدِ فالأفراد الذين يعلمون لساعاتٍ طويلة ويتعرضون دائماً لمصادر ضغط عملٍ متباينةٍ، لفتراتٍ طويلةٍ، قد

يصبحون ضحايا للعمل، ويشعرون بأنهم مستهلكون، وهنا يبدأ إخلاص الفرد المهنية يقل، ويبدأ في الإنسحاب من العمل، ويمكن أن يصاحب عملية الإنسحاب من العمل زيادة في مشاعر الإرهاق، وزيادة في معدلات الغياب، والتقاعد، فصلاً عن انخفاض مستوى الأداء كماً ونوعاً .

وهذا ما أكده سميثر (Smither, 1998) أن العمالَ في المنظمات الصناعية الذين يعملون لساعاتٍ طويلةٍ، تمتدُ لساعاتٍ متأخرة من الليل، هُم أكثرُ عرضةً لأن تسوء حالتهم الصحية، وذلك بسبب قِلة ساعات النوم، وبالتالي تعرضهم للتعب، والإجهاد بشكلٍ مستمر، وكثيراً من هذه المنظمات تشهدُ خروجاً مبكراً للأفراد العاملين فيها.

ثامناً: العوامل الإجتماعية

لا شك أن شكلَ العلاقات في العمل تُؤثر على التوافق بين العاملين وسيادة روح الفريق، ومن ثم زيادة جودة حياة العمل، ودرجة إشباع الحاجات الإجتماعية للعاملين، ومن ثم زيادة الإنتماء للمنظمة (عبد الجليل وسالم، 2000).

وهذا ما أكده حريم (2004) بأن وجودَ علاقات إجتماعية جيدة بين الأفراد العاملين بصورة عامة، تُعزز الشعور بالانتماء للمنظمة، وحياة عملٍ إيجابية، وصحةٍ عقليّة، ونفسيةٍ أفضل، وإنتاجيةٍ أعلى، وتقليص الدوران الوظيفي، ومزيداً من الرضا الوظيفي، بينما فقدان هذه العلاقات، ووجود مشاكل مستمرة تؤدي إلى إلحاق أضرارٍ جسمانية، ونفسية بالعاملين على المدى البعيد (حريم، 2004).

أيضاً إن التعاملَ مع نوعياتٍ صعبة مـن الجمهـور، والتعامـلَ مـع رئـيسٍ كثيـرَ النقدِ، وقاسٍ، ولا يُراعي الجوانب الإنسانية، ولا يُقـدِّر مجهـودات الفـرد، ووجـود زمـلاء عملٍ لا يُقدمون الـدعم الإجتمـاعي أو المـساعدة المهنيـة لـزملائهم الآخـرين ويثيـرون مشكلات عِدة، كُلها تولد نوعاً من التوتر في العلاقات (الخضر، 2005).

تاسعاً: العوامل الطبيعية

وتشمل الحرارة، والرطوبة، والبـرودة، والـوهج ،وضـعف الإضـاءة، و الـضغط الجوي، واستخدام المواد الكيماوية، إن مثل هذه العوامل تـؤثر بـشكلٍ كبيـر علـى صـحة العامل، وقد تسبب له الكثير مـن الأمـراض، مثـل ضـيق التـنفس، وتجمـد الأطـراف، وحـالات إغمـاءٍ شـديدة، وضـمورٍ فـي عـضلات اليـدين، وسـرطان الرئـة (دويدار، 2000).

إن ضعف الإضاءة يـؤدي إلـى التعـب، والـضيق، ويعتبـر مـصدر للأخطـاء والحوادث في الصناعة، ولا شك إن ما يُنفق في سـبيل جعـل مـستوى الإضـاءة مناسـباً في المصانع، يعود بفائدةٍ كبيرة، تتمثل في زيادة الإنتـاج، وإنقـاص سـعر التكلفـة، وحيـاةٍ طبيعيةٍ للقوى العاملة، والتخفيف من معدلات ترك العمل (شريت، 2003).

وأكد مارثي (Murthy, 2003) أن بيئة وظروف العمـل، تعكـس إتجاهـاتٍ عـدة للأفراد العاملين نحو المنظمة التي يعملـون بهـا، فكثيـراً مـن الأفـراد العـاملين، يُمثـل العمل في مكانٍ آمنٍ بعيداً عن استخدام المواد الكيماوية وغيرها مـن المـواد الـسامة التـي تضر بالصحة من أهم أهدافهم وأولوياتهم.

إذاً لكل عمل ظروفه الخاصةِ به، فمن الأعمال ما يؤدى في مكان نظيف مكيف الهواء، ومنها ما يؤدي في مكانٍ شديد الحرارة، أو في مكان جوه مليء بالشوائب، والأتربة، فإذا كانت ظروف العمل صعبةً، وغير مناسبةً للفرد وحالته الصحية، فإن هذا يؤدي به إلى عدم الإرتباط بالعمل، وعدم حبه له، وعدم بذل الجهد فيه، مما يؤثر تأثيراً سيئاً على سلوك العامل، وعلى صحته النفسية، وتفكيرة جدياً في التقاعد المبكر والعكس صحيح (الزبيدي، 1991).

وبشكل عام أدرج هيندركس (Hendricks,1977) أن درجة الكفاية المادية من العمل، والوضع الصحي للفرد، ومرونة سياسات التقاعد، وتوفر فرص عملٍ جديدة، ذات إغراءاتٍ مالية كبيرة، هي عوامل تؤثر على التقاعد المبكرِ، وهذا ما تم التطرق له في العوامل السابقة بشكل مفصل.

التقاعد:

أسهمت التطورات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية التي تمخض عنها القرن التاسع عشر والقرن العشرين، في ظهورِ فلسفةِ الضمان الإجتماعي بوجهٍ عام وفي تبلور نظام التقاعد بوجهٍ خاص ويقصد بالنظام التقاعدي تلك العلاقة القانونية التي تربط الدولة بموظف الخدمة المدنية الذي تنتهي علاقته الوظيفية بعد أن يكملَ في خدمتها عدداً محدداً من السنين، أو حين يصل إلى السن المقررة للتقاعد وتعطي هذه العلاقة حقوقاً ماديةً ومعنويةً للموظفين المتقاعدين، تضمن لهم حياة ملائمة، وتكفل احتياجاتهم المعيشية خلال سنوات العجز والشيخوخة، بعد أن أفنوا سنوات شبابهم في خدمة الصالح العام (عبوي، 2006).

أنواع برامج التقاعد:

حدّد عبوي (2006) أربع أنواعٍ من برامج التقاعد وهي:

أولاً: برامج تقاعد الدولة: إن كل موظفٍ يشاركَ في برامج التقاعدِ، يتم اقتطاع مبلغ معين من راتبه، بحيث يحصل على راتبٍ تقاعديٍ عند بلوغه سن الستين للرجل والخامسة والخمسين للمرأة.

ثانياً: برامج تقاعد الشركات: يقوم الموظفُ بتمويل البرامج التقاعديةِ بنسبة 6% من راتبه، ونفس النسبة يشارك بها صاحب العمل، وأحياناً بعض الشركات الكبيرة، تمنح الموظف تقاعداً بدون أن يشارك فيه الموظف بأي نسبةٍ.

ثالثاً: البرامج الموسعة في تقاعد المصانع: أحياناً يشارك كل موظفٍ وصاحب العمل في تنظيم برامج التقاعدِ الشاملة، وخصوصاً ببرامج تقاعدِ المصانع، لأن برامجَ تقاعدِ المصانعِ مشابهةٌ لبرامج الشركاتِ.

رابعاً: التقاعد الشخصي / الفردي: لقد زاد الاهتمام بالتقاعدِ الشخصي، من خلال الأشخاص الذين يرغبون برسم معالم مستقبلهم التقاعدي، التي تقوم بها شركات التأمين، حيث يدفع الشخص المعني مبلغٌ معينٌ من المالِ بشكل منتظمٍ لشركة التأمين.

تنصُ المادة (163) فقرة (أ) من قانون الخدمة المدنية الأردني على أن: (تنتهي خدمة الموظف إذا أكمل سن الستين من عمره بالنسبة للموظفِ الذكر، وخمسةٌ وخمسين بالنسبة للموظفة بقرارٍ من الوزيرِ)، (تقاعد وجوبي).

وتنصُ المادة (41) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني لعام 2001 على أن: (يستحق المؤمنُ عليه راتب تقاعد الشيخوخةِ، عند إكماله سن الستين، والمؤمن

عليها عند إكمالها سن الخامسة والخمسين، ويتم إثبات السن بشهادة الولادة رسميةٍ، أو بأي وثيقةٍ رسميةٍ أخرى، عن جهة مختصة، وذلك عند الاشتراك بهذا التأمين، ولا يؤخذ بأي تغييرٍ يطرأ على تاريخ الولادة بعد ذلك).

وتنصُ المادة (42) من قانون الضمان الإجتماعي الاجتماعي الاردني لعام 2001 على أن: (يستحق المؤمن عليه راتبَ تقاعدِ الشيخوخةِ إذا أكمل السن القانونيةِ، وبلغ عدد اشتراكاته لتأمين الشيخوخةِ (180) اشتراك وجوبي على الأقل منها (60) اشتراكاً فعلياً).

التقاعد المبكر

في بعض الحالات يعتبر الموظفون الكبار، باعتبارهم يشغلون الوظائف العليا، عقبة في سبيل تقدم وترقي مرؤوسيهم، وبالتالي فالتشجيع على التقاعد (أو المعاش) المبكر، يصبح حلاً لفتح الطريق أمام المرؤوسين، وفي الغالب يرفض كبار الموظفين هذا الأمر، لأنهم يفقدون مزايا كثيرة بذلك، وتقوم المنظمة بتشجيعهم من خلال منحهم مزايا التقاعد من الوظيفة، إذا قبلوا التقاعد المبكر، وهذه المزايا قد تكون معاشٌ أكبر، أو مكافأةُ نهايةَ خدمةٍ كبيرةٍ، وتمتد المزايا إلى تعيين هؤلاء الأفراد، كمستشارين للمنظمة، أو إعادة تدريبهم على وظائفٍ أخرى، أو منحهم إجازات طويلة بمرتب كامل (ماهر، 2000).

شروط التقاعد المبكر في الأردن

تنصُ المادة (44) فقرة (أ) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على أن المؤسسة وبناءً على طلب المؤمن عليه، تخصيص راتبَ تقاعدٍ مبكرٍ له إذا انتهت خدمته لأي سببٍ كان، شريطة أن يكون اشتراكه في التأمين قد بلغ (216) اشتراكاً فعلياً، وأن يكملَ سن الخامسة والأربعين.

وتنص المادة 44 فقرة (ج) من قانون الضمان الإجتماعي الأردني، على المؤسسة تخصيصُ راتبَ تقاعدٍ مبكرٍ للمؤمن عليها بناءً على طلبها، إذا انتهت خدمتها لأي سببٍ كان شريطة أن تكون اشتراكاتها قد بلغت (180) اشتراكاً فعلياً.

إذاً حدد قانون المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي الأردني شروط استحقاق راتب التقاعد المبكر كالتالي:

1- إكمالُ سن الخامسة والأربعين على الأقل للمؤمن عليه والمؤمن عليها.

2- أن تبلغ مدة الاشتراك للمؤمن عليه (216) اشتراكاً فعلياً أي (18) سنة و (180) اشتراكاً فعلياً للمؤمن عليها أي (15) سنة.

3- إنهاءُ الخدمةِ والتقدم بطلبٍ لتخصيص الراتب.

والاشتراك الفعلي: هو الإشتراك بالضمان عن طريق منشأةٍ مشمولةٍ بأحكام القانون، أو عن طريق الانتساب الاختياري.

نسبة الحسم على الراتب التقاعدي

نسبةُ الحسمِ على راتب التقاعدِ المبكرِ للرجل:

تنصُ المادة 44 فقرة (أ) على أن يُخفض راتب التقاعدِ المخصص للرجل على النحو التالي:

1- بنسبة (18%) إذا تجاوز المؤمن عليه الخامسة والأربعين ولم يتجاوز السادسة والأربعين من عمره.

2- بنسبة (16%) إذا تجاوز المؤمن عليه السادسة والأربعين ولم يتجاوز السابعة والأربعين من عمره.

3- بنسبة (14) إذا تجاوز المؤمن عليه السابعة والأربعين ولم يتجاوز الثامنة والأربعين من عمره.

4- بنسبة (12%) إذا تجاوز المؤمن عليه الثامنة والأربعين ولم يتجاوز التاسعة والأربعين من عمره.

5- بنسبة (10%) إذا تجاوز المؤمن عليه التاسعة والأربعين ولم يتجاوز الخمسين من عمره.

6- بنسبة (9%) إذا تجاوز المؤمن عليه الخمسين ولم يتجاوز الحادية والخمسين من عمره.

7- بنسبة (8%) إذا تجاوز المؤمن عليه الحادية والخمسين ولم يتجاوز الثانية والخمسين من عمره.

8- بنسبة (7%) إذا تجاوز المؤمن عليه الثانية والخمسين ولم يتجاوز الثالثة والخمسين من عمره.

9- بنسبة (6%) إذا تجاوز المؤمن عليه الثالثة والخمسين ولم يتجاوز الرابعة والخمسين.

10- بنسبة (5%) إذا تجاوز المؤمن عليه الرابعة والخمسين ولم يتجاوز الخامسة والخمسين من عمره.

11- بنسبة (4%) إذا تجاوز المؤمن عليه الخامسة والخمسين ولم يتجاوز السادسة والخمسين من عمره.

12- بنسبة (3%) إذا تجاوز المؤمن عليه السادسة والخمسين ولم يتجاوز السابعة والخمسين من عمره.

13- بنسبة (2%) إذا تجاوز المؤمن عليه السابعة والخمسين ولم يتجاوز الثامنة والخمسين من عمره.

14- بنسبة (1%) إذا تجاوز المؤمن عليه الثامنة والخمسين لم يتجاوز التاسعة والخمسين من عمره.

نسبة الحسم على راتب التقاعد المبكر للمرأة:

يخفض راتب التقاعد المخصص للمرأة وفقاً لسنها ووقت تقديمها لطلب التقاعد وفقاً للمادة (44) فقرة (أ) على النحو التالية:

1- بنسبة (10%) إذا تجاوزت المؤمن عليها الخامسة والأربعين لم تكمل الخمسين من عمرها.

2- بنسبة (5%) إذا تجاوزت المؤمن عليها الخمسين ولم تكمل الرابعة والخمسين من عمرها.

3- لا يخفض راتب التقاعد إذا تجاوزت المؤمن عليها الرابعة والخمسين ولم تبلغ الخامسة والخمسين من عمرها.

وقد حدد قانون المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي الأردني الوثائق والبيانات المطلوبة الراتب التقاعد المبكرِ:

1- كشف إيقاف الاقتطاع من المنشأة.

2- صورة عن شهادة الولادة.

3- صورة عن هوية الأحوال المدنية للمؤمن عليه الأردني، وجواز السفر لغير الأردني.

4- رقمُ حسابٍ بنكيٍ للمؤمن عليه أو وكيله.

5- كتابٌ من مديرية التقاعد المدني والعسكري أو قرار التقاعدِ للمؤمن عليه الأردني.

6- كتابٌ إنهاء الخدمةِ أو الاستقالةِ لغايات التقاعد المبكر فقط.

حدد قانون أيضاً المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي الأردني المعالين وشروط استحقاقهم والمعالين هم:

1- الزوج / الزوجة.

2- الأبناء / والبنات.

3- الوالدان.

4- الإخوة و الأخوات

أما شروط استحقاق الراتب التقاعدي للمعالين فهي:

1- الزوجة: لا يوجد أي شرط ويتم إرفاقُ صورةٍ عن دفتر العائلة الأردني وجواز سفر الزوجة لغير الأردني.

2- الزوج: يشترط عدم وجود دخلٍ له وعجزه كلياً عن العمل.

3- الأبناء:

أ. الابن القاصر: ويشترط عدم تقاضيه أجراً من عمل

ب. الابن البالغ: يشترط عدم تقاضيه أجراً من عمل، وأن يكون على مقاعد الدراسة، علماً بأن المؤسسة تستمر بصرف النصيب حتى بلوغ الابن سن السادسة والعشرين، ويوقفُ صرف النصيب في حال الانقطاع عن الدراسةِ، ويعاد صرفه عند العودة للدراسة.

ج. الابن العاجز: يشترط عدم تقاضيه أجراً من عملٍ وعجزه كلياً عن العمل.

4- البنات: يشترط عدم تقاضيها أجراً من عملٍ وغير متزوجة.

5- الوالدان: يشترط أن لا يكون لهما أي دخل.

6- الإخوة والأخوات: ما ينطبق من شروط على الأبناء والبنات ينطبقُ على الإخوة والأخواتِ.

كما حدد قانون المؤسسة الحد الأدنى والأعلى للراتبِ التقاعدي

- الحد الأدنى (50) ديناراً
- الحد الأعلى للراتب التقاعدي الفعلي يجب أن لا يزيد عن 75% من متوسط الأجر خلال الـ (24) اشتراكاً الأخيرة الذي أُحتسب الراتب التقاعدي على أساسه.

أيضاً حُدد القانون الزيادات على الراتب التقاعدي كالآتي:

1- الزيادة العامة: يُزاد الراتب التقاعدي بنسبة (10%) منه بحد أدنى (30) دينارٌ وبحد أعلى (50) ديناراً.

2- زيادة الإعالة:

أ. (10%) للمُعال الأول.

ب. (5%) للمُعال الثاني.

ج. (5%) للمُعال الثالث.

د. وبحد أعلى (20%).

أيضاً حدد قانون المؤسسة كيفية احتساب راتب التقاعد المبكر، حيث يُحسب راتب التقاعد بنسبة (2.5%) من متوسط الأجر الشهري لآخر (24) اشتراكا عن كل سنة من سنوات الاشتراك، وبحدٍ أعلى لا يتجاوز (75%) من ذلك المتوسط وفقاً للمعادلة التالية:

متوسط أجر آخر 24 شهراً × (مدة الاشتراك بالأشهر / 12) × 2.5.

ويستحق راتب التقاعدِ المبكرِ في حال اكتمال شروط استحقاقهِ، اعتباراً من أول الشهر الذي يتقدم به المؤمن عليه بطلب تخصيص هذا الراتبِ، شريطة أن يتقدم بطلبه بعد انتهاء الشهر الذي تنتهي به خدمته.

ويجوز للمؤمن عليه طلبُ ضم مدة خدمةٍ سابقةٍ لغايات زيادة الراتب التقاعدي، شريطةَ التقدمِ بطلبِ الضمِ خلال فترة شموله بأحكام القانون، وأن يكون قام بدفعِ المبالغ المستحقة مقابل ضم مدة الخدمة السابقة خلال فترة شموله بأحكام القانون.

أيضاً حدد قانون المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي الأردني أحكام عامة أهمها:

1- يجوزُ الجمع بين راتبِ التقاعدِ المبكرِ، وبين أي راتبٍ تقاعديٍ آخر بموجب أي تشريعات أخرى.

2- يجوز لصاحب راتبي التقاعد أو راتب التقاعد وراتب الاعتلال الجمع بين الراتبين بحيث لا يزيد مجموعهما على مثلي الحد الأدنى المقرر للراتب وفقاً لأحكام القانون، أما إذا تجاوز أحد الراتبين مثلي الحد الأدنى للراتب التقاعدي فيمنح الراتب الأكثر.

3- لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد المبكر، وأجرٍ من عملٍ مشمولٍ بأحكام قانون الضمان الإجتماعي.

4- في حال عودة صاحب راتب التقاعد المبكر إلى عملٍ مشمولٍ بأحكام هذا القانون، يوقف صرفُ راتبه التقاعدي، ويعود مشمولاً بأحكام هذا القانون، وفي حال تركه العمل، وتقدمه بطلبٍ لإعادة صرف الراتب، فإنه يُعاد احتساب راتبه عن كامل مدة الاشتراك (اللاحقة والسابقة)، وفي حال قلَّ الراتبُ الجديد عن المخصص سابقاً يُمنح الراتب الأعلى.

وإذا تبين بأن صاحب راتب التقاعد المبكر، يعمل في مكانٍ مشمولٍ بأحكام القانون، ويتقاضى أجراً بالإضافة إلى الراتب التقاعدي، تقوم المؤسسة باسترداد جميع الرواتب التي صرفت له أثناء عمله المشمول بأحكام هذا القانونِ، بالإضافة إلى الفوائد المترتبة عليها.

ب- الدراسات السابقة:

إن أغلب الدراسات التي تناولت موضوع التقاعدِ المبكرِ بشكلٍ خاص، هي دراسات أجنبية، بينما تفتقر البيئة المحلية والعربية لدراساتٍ خاصة بالتقاعد المبكر، على الرغم من أهمية هذا الموضوع، وبشكلٍ عام يمكن تقسيم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع إلى ثلاث مستويات:

1- المستوى المحلي:

ويضم أحدث البحوث والدراسات التي أجريت حول أهم العواملِ المؤثرة في التقاعد المبكرِ .

أجرى الطراونة (1993) دراسةً بعنوان أهمية الحوافز لموظفي الدوائر الحكومية في محافظة الكرك، حيث هدفت الدراسةُ إلى استطلاع آراء موظفي الدوائر الحكومية في محافظة الكرك حول أهميةِ وألوية الحوافز، وشملت العينةُ جميع المديرين وحوالي 50% من الموظفين المصنفين، وأشارت النتائج أن ثمانيةَ حوافز اعتبرت مرغوبةً بدرجةٍ عاليةٍ، وثمانية أخرى مرغوبةٌ بدرجةٍ جيدةٍ، أما الحوافز السلبية فقد احتلت المرتبة الأخيرة من حيث الرغبة بها، وتشمل الحوافز المرغوبة بدرجة عالية:

1- إتقان العمل 2- الاحترام 3- علاقات العمل 4- تقدير الجهد

5- الزيادة السنوية 6- المنافع الوظيفية 7- تناسب قدرة الموظف مع المهام

ورتب أفراد العينة الحوافز حسب أولوياتهم وكانت الحوافز الخمسة الأولى مرتبة كما يلي:

1- الراتب 2- الترقية 3- الاحترام 4- تقدير الجهد 5- تولي منصب إداري.

وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين آراء الرؤساء وآراء المرؤوسين، حول أهمية حوافز الفرص التدريبية، وتولي منصب إداري، والمواصلات، والحوافز السلبية، ووجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية بين آراء الذكور وآراء الإناث من أفراد العينة، حول أهمية الراتب، وأولوية الترقية، وأوصت بضرورة تغيير واقع العمل في الدوائر الحكومية والاهتمام بنظام الحوافز فيها.

وفي دراسة أجراها الحنيطي (1994) بعنوان تحليل الرواتب والأجور في الشركات، والمؤسسات المساهمة المحدودة، حيث هدفت الدراسةُ إلى التعرف على آراء المستويات الإداريةِ الثلاثة (العليا، الوسطى، الدنيا) فيما يتعلق بمستويات الرواتبِ، والأجورِ التي تدفع للعاملين في الشركاتِ، والمؤسساتِ المساهمةِ المحدودةِ، كما هدفت إلى البحث عن طرقٍ، وحلولٍ بديلةٍ، تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين، وقد تم استخدامُ الاستبانة كأداةٍ للدراسة، حيث وزعت الاستبانات على (100) شركة مساهمة محدودة، وكانت عينةُ الدراسةِ (268) عامل وعاملة، ومن أهم نتائج الدراسة:

1- إن ما يقارب 50% من الأفراد العاملين يرون أن الرواتب والأجور المدفوعة لا تعمل على تخفيف حدة الاضطرابات، والثورات النفسية لديهم، كما أنها لا تعمل على تحفيزهم بزيادة كفايتهم وإنتاجيتهم.

2- أن 50% من استجابات العاملين يرون أن الرواتب والأجور لا تحقق أهداف المنظمة في المحافظة على القوى العاملة، ومنع تسربها، وجذب القوى العاملة للعمل بعدالةٍ وعدم التفرقة أو التمييز بين الموظفين وتشجيع الأداء المتميز

ومكافأته، لذلك أوصت الدراسةُ الشركات والمؤسسات، بضرورة زيادة ما تدفعه كتعويضٍ للعاملين، بالإضافةِ إلى الاهتمامِ بإعطاءِ حوافزٍ، ومزايا جديدة، لتساعدهم على التكيف مع متطلبات الحياة والمحافظة عليهم.

أجرى اللوزي (1995) دراسة بعنوان اتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو حوافز العمل، بغية التعرف على اتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية في الأردن، وأثر كل من الجنس، والحالة الإجتماعيةِ، والمؤهل العلمي، والعمر، ومستوى الوظيفة، والخبرة، نحو حوافز العمل الممنوحة لهم، وتكونت عينة الدراسة من (533) فرداً عاملاً في المؤسسات الحكومية الأردنية، تم اختيارهم بطريقةٍ عشوائيةٍ، وقد تم إستخدام الاستبانة كأداة للدراسة ،وقد تم إستخدام التكرارات والمتوسطات الحسابية، وتحليل التباين الأحادي لتحليل المعلومات.

وأشارت نتائج الدراسة أن اتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية نحو حوافز العمل الممنوحة لهم هي اتجاهاتٌ ايجابيةَ بشكل عام، وبنيت نتائج الدراسة أيضاً وجودَ فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأفراد العاملين نحو حوافز العملِ، تعزى لجميع المتغيرات المبحوثة، وأظهرت أيضاً أن أكثر الاتجاهات ايجابيةً نحو حوافز العمل كانت في مجال طبيعة العملِ، ومحتوى الوظيفة، بينما كان أدنى مستويات اتجاهات العاملين ايجابية نحو حوافز العمل هو في مجال حوافز بيئة العمل الإدارية، والمكانية، والحوافز المالية، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في

رواتب العاملين، ومكافآتهم المادية، حتى تتلائم مع احتياجاتهم الأساسية، وتساعدهم على الإقتناع بوظيفتهم، والعمل على أدائها على أكمل وجه.

أجرى المجالي (1999) دراسةً بعنوان أثرُ بيئةُ العمل الإجتماعية على الرضا عن العمل، لعينة من العاملين في مصانع شركة البوتاس العربية في محافظة الكرك، حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على بيئة العمل الإجتماعية ،وأهميتها النسبية في الرضا عن العمل ، من خلال استخدام مدخل العلاقات الإنسانية، وذلك باستطلاع آراء عينةٍ من العاملين في مصانع شركة البوتاس العربية، بلغ تعدادها (221) مبحوثاً، اختيروا بطريقةِ العينةِ الطبقيةِ العشوائيةِ، حيث تم إستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ،وإستخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل المعلومات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك شعوراً بالرضا عن العملِ بنسبة 60%، وبأن العوامل الإجتماعية المؤدية للرضا عن العمل (مثل الصداقة والأنتماء إلى جماعات العمل غير الرسمية والشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي) تفوق في أهميتها بعض العوامل المادية، مثل (الأجور والحوافز المادية، والظروف الفيزيقية للعمل، وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة رواتبِ العاملين، وإتاحة الفرصة للعاملين في اتخاذ القرارات، وزيادة الاهتمام بالأمن والإستقرار في العمل.

أجرى العلاونة (2000) دراسة بعنوان مكونات الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة البوتاس، وأثرها على إنتاجية الشركة، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي في شركة البوتاس العربية، وأثر ذلك على الإنتاجية، حيث قام الباحثُ بجمع البيانات من عينةٍ عشوائية، مكونة من (250) عاملاً، يمثلون

المستويات الإدارية المختلفة، بواسطة الاستبانة كأداة للدراسة، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقةٍ ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة، والرضا الوظيفي، أيضاً وجود علاقة ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين المتغيرات المستقلة (سياسة الشركة، الخدمات، الأجور، الإشراف، زملاء العمل، ظروف العمل، الحاجة الذاتية) والرضا الوظيفي، أيضاً وجود علاقةٍ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، وعليه فقد خلصت الدراسة إلى عدة توصيات هامةٍ منها، ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي السائد في الشركة، والعملِ على تطوير العناصر الايجابية، ومعالجة السلبية للتوصل إلى توفير المناخ الايجابي الذي يهتم بالعلاقات الإنسانية.

أجرى أبو تايه (2001) دراسة بعنوان العوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي، دراسة تطبيقية على موظفي شركة الاتصالات الأردنية، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أهم هذه العوامل التي تؤثر على عملية التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي، حيث تنقسم هذه العوامل إلى عوامل هيكلية، وأخرى سلوكية، ويتكون كلا النوعين من الأبعاد التالية: مستوى الرضا عن العمل، والدافعية نحو العمل، ونوعية القيادة والإشراف، والحوافز المرتبطة بالإنجاز، ومقدار التحدي الوظيفي، وتأثيرها في التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي، وتضمن مجتمع الدراسة (424) موظفاً وموظفة في ثلاثة أقاليم بالمملكة، وكان هؤلاء هم عينة الدراسة، وتم استخدام الاستبانةِ كأداةٍ لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد، وتحليل التباين الأحادي.

وقد خُلصت الدراسة إلى أهم النتائج: وجود علاقة مهمة وذات دلالة إحصائية بين العوامل الهيكلية، والعوامل السلوكية مجتمعة، وبين التكيف في المسار الوظيفي، بحيث فُسرت العوامل مجتمعة ما نسبته (1.7%) من التكيفِ مع التغيير في المسار الوظيفي، أيضاً عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الديمغرافية، والتكيف مع التغيير في المسار الوظيفي، حتى على مستوىً معنوية أقل من(0.10)، وقد أوصى الباحثُ بإجراء المزيد من الدراسات في مجال التكيف مع التغيير في المسار الوظيفي، والاهتمام بالعوامل البيئية الخاصة بالمسار الوظيفي، وضرورة الاهتمام بالمراكز الوظيفية التي يشغلها الموظفون، بهدف تحسين نوعية الحياة في بيئة العمل.

أجرى المعشر (2003) دراسة بعنوان قياس وتحليل الولاء التنظيمي، وضغوط العمل، في الإدارات الحكومية، في محافظات الشمال في الأردن، حيث هدفت الدراسةُ إلى قياس وتحليل الولاء التنظيمي، وضغوط العمل في الإدارات الحكومية في (إربد، عجلون، جرش، المفرق)، وقد أجريت الدراسة على عينةٍ عشوائية (930) موظفاً، وتم جمع المعلومات من خلال استبانةٍ صممت لهذه الغاية.

وأظهرت نتائجُ الدراسةِ وجود علاقةٍ سلبيةٍ بين مستوى ضغوط العمل المتعلقة بصراع الدور، وغموض الدور، ومستوى الولاء التنظيمي، بحيث كلما ارتفع مستوى ضغوط العمل، قل مستوى الولاء، كما أشارت الدراسة إلى أن مستوى غموض الدور كان أعلى لدى الموظفين من حملة الشهادات الجامعية منه لدى الموظفين ممن لا يحملون مؤهلاً جامعياً، وأن مستوى الصراع كان أعلى لدى فئة الموظفين الذين يشغلون وظيفة رئيس قسم منه لدى باقي زملائهم، وقد أوصت الدراسة بضرورة إعطاء الموظفين مسئولياتٍ محددةٍ وواضحةٍ، وإعلامهم بها حتى

يكونوا على درايةٍ بما هو مطلوب فهمه، والعملُ على تحسين المناخ التنظيمي المرتبط بانخفاض الروح المعنوية للعاملين.

أجرى العضايلة والزعبي (2004) دراسة بعنوان الأسباب الدافعة للرغبة في ترك العمل، لدى أعضاء الهيئه التدريسية في جامعة مؤتة، حيث هدفت الدراسة إلى التعرفِ إلى أهم الأسباب الدافعةِ للرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، والانتقال إلى جامعات أخرى، داخل الأردن أو خارجه، واشتملت الدراسة على جميع أعضاء الهيئة التدريسية ممن هم في رتبة (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) والبالغ عددهم (399) عضو من مختلف الكليات في الجامعة، وقد تم تصميم استبانةٍ خاصةٍ لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن (64.5%) من المشاركين من أعضاء الهيئة التدريسية لديهم الرغبة في ترك العمل من الجامعة، بشكلٍ مؤقت ،و (31%) يرغبون بترك العمل بشكل دائم، وأن نسبة الراغبين للعمل داخل الأردن وخارجه هي (54%).

كما بينت النتائج أن الأسباب المادية والتحفيزية كانت أكثر الأسباب الدافعة لرغبة عضو هيئة التدريس في ترك العمل من الجامعة، بشكل دائم أو مؤقت، وبينت النتائجُ وجود فروقاً ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متغير الجنسِ، ومتغيرات الرضا عن العمل الأكاديمي، والأسباب الإقتصادية الدافعة للرغبة في ترك العمل، كما وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الإجتماعية، والرضا عن العمل الأكاديمي، وكذلك بين الخبرة، ومتغيرات الرغبة في ترك العمل، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في سياسة الرواتب، والعلاوات للمدرسين، وإيجادِ سكنٍ مناسب لهم، للحفاظ على الكادر التدريسي في الجامعة.

أجرى العضايلة (2004) دراسةٍ بعنوان اتجاهات العاملين الأردنيين نحو الخصخصة، دراسةٍ تطبيقيةٍ على شركتي البوتاس العربية، والفوسفات الأردنية، حيث هدفت هذه الدراسةَ إلى التعرف على اتجاهات العاملين في شركتي البوتاس العربية والفوسفات الأردنية، نحو الآثارِ المتوقعة من خصخصة الشركتين في الأبعاد الآتية: الإدارية، والإقتصادية، والإجتماعية، والأسلوب المفضل في خصخصتها والعلاقة بين المتغيرات الشخصية، واتجاهاتهم نحو التخاصية، وقد تكونت عينة الدراسة من(551) فرداً بواقع (258) مشاركاً من شركة البوتاس العربية، و (293) مشاركا من شركة الفوسفات الأردنية، وأظهرت نتائج الدراسةِ ،وجود اتجاهات ايجابية نحو الخصخصة في الأبعاد (الإدارية والإقتصادية)، أما على البعد الإجتماعي، فقد وجدت اتجاهاتٍ سلبية، وأخرى إيجابيةٍ على فقرات هذا البعد، وتبين وجود علاقة ذات دلالةٍ إحصائية بين متغيرات المؤهل العلمي، واتجاهاتِ العاملين نحو الخصخصة، أما في باقي المتغيرات الشخصية وهي (الحالة الإجتماعية ، والخبرة، والمستوى الوظيفي، والعمر) فلا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في اتجاهاتهم نحو الخصخصة.

كما أظهرت نتائج الدراسة، عدم وجود فروقاً ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في اتجاهات العاملين نحو الخصخصة، في كلتا الشركتين، وأوصت الدراسةُ بأن وجود الاتجاهات الإيجابية من قبل المشاركين في كلتا الشركتين نحو التخاصية، مؤشراً مشجع للحكومة الأردنية، للتعجيل بخصخصة الشركتين، وسوف تجد مقاومة ضعيفة من قبل العاملين في حالِ اتخاذ القرار بالخصخصة، أيضاً أوصت الدراسة بضرورة

تطبيق أسلوب التخاصية المناسب، وقد يكون أسلوب بيع الشركة إلى مستثمر أجنبي مع احتفاظ الحكومة بالسهم الذهبي، هو الأسلوب المفضل للعاملين في الشركتين.

أجرت الجعافرة وحلمي (2005) دراسة بعنوان الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل، حيث هدفت الدراسة إلى فحص طبيعة التفاعلات النفسية بصفة عامة، ومكوناتها لدى العاملين على خطوط إنتاج مصانع الأدوية في الأردن من جانب، ومن الأبعاد النفسية لبيئة العمل بصفة عامة، ومكوناتها من جانب آخر، أما المقاييس التي تم استخدامها مقياس الصحة العامة التي قام ببناءه (غولد بيرج ووليامز) عام 1991، ومقياس الأبعاد النفسية في البيئات المؤسسية التي قام ببنائه موسى 1981، وتكونت عينة الدراسة من 191 عاملاً، و 59 عاملة موزعين على ستة مصانع أدوية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الصحة النفسية للعاملين من جهة، وبين بيئة العمل من جهة أخرى، أما بالنسبة للتفاعلات الفرعية، فظهر ارتباط ايجابي دالاً إحصائياً عند مستوى(0.05) بين الصحة النفسية من جانب، وكل من الأبعاد التالية في بيئة العمل: الانغماس في العمل، وتماسك الرفاق، وتعضيد العاملين، والاستقلالية في أداء الواجبات، والوضوح في المهام، وتوجيه العمل والراحة البدنية، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات، لمعرفة كيفية تفاعل ظروف العمل المختلفة، وتأثيرها سلباً أو ايجابياً في العاملين.

2- المستوى العربي:

إن الدراسات التي تطرقت لموضوع التقاعد المبكر كانت قليلة فقد حصلت الباحثة على دراستين فقط، بينما أجريت العديد من الدراسات التي تهتم بأهم العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر.

أجرى الشلال (1996) دراسة بعنوان الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد الإداري المبكر بين الموظفين الكويتيين، وتناقش هذه الدراسة بالوصف والتحليل أثار ظاهرة التقاعد المبكر، من حيث الجوانب التأمينية، والإقتصادية والإجتماعية، فهي تُحمّل مؤسسة التأمينات أعباء هائلة، وتحرم قطاعات العمل من خبراتٍ وطنيةٍ، الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى الإنتاج، وتجعل التركيبة السكانية في المجتمع الكويتي غير متوازنة، حيث يزداد الاعتماد على الوافدين بما يضعف من الهوية الذاتية الكويتية ،ويتحدد موضوع هذه الدراسة في التقاعد المبكر الإرادي لدى الموظفين الكويتيين ممن يعملون في مؤسسات الدولة، ويُقصدُ بالتقاعد المبكر الإرادي هو إقدام الفرد على ترك العملِ، وحصوله على معاشٍ تقاعديٍ، دون أن يضطره نظام العمل على ذلك، وتهدف الدراسة إلى معرفة أسباب التقاعد المبكرِ، وبعض انعكاساته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وذلك من خلال الإجابة على خمسة تساؤلات أساسية تتمثل في:

- ما الأسباب التي تدفع بالمواطن للتقاعد المبكر؟
- إلى أي حد تلعب الإرادة الذاتي وتأثير الجماعة دوراً في التأثير على اتخاذ قرار التقاعد المبكر من جانب الفرد؟
- ما الآثار الإقتصادية للتقاعد المبكر على الفرد؟

- هل هناك آثارٌ نفسية وإجتماعية للتقاعد المبكرِ وما هذه الآثار؟ وإلى أي حدٍ توجد؟
- إلى أي حدٍ تختلف جوانب وآثار التقاعد المبكر وفق الخصائص العامة للمبحوثين.

ملاحظة: تم الحصول على هذا الملخص فقط ولم يتم العثور على الدراسة ككل.

أجرى عبد الرزاق (2003) دراسة بعنوان مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والإتجاه نحو الخصخصة، لدى عينةٍ من عمال الصناعة في مصر، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أثر سياسة الإصلاح الإقتصادي التي تتبعها الحكومة المصرية (الخصخصة)، التي تشتمل على بيع شركات القطاع العام إلى القطاع الخاص على الصحة النفسية للأفراد العاملين في بعض الشركات المصرية، وقد تم استخدام قائمة كورنل للنواحي السيكوسوماتية والعصبية، وإستبيان إتجاهات العمال نحو الخصخصة، ومؤشرات الكفاية الإنتاجية كأدواتٍ للدراسة، وكانت العينة (150) عاملاً بواقع (75) عاملاً يعملون في القطاع العام، و (75) عاملاً في القطاع الخاص.

وخلُصت الدراسةُ إلى نتائجٍ أهمها أن العامل في القطاع العام والعامل في القطاع الخاص كلٍ منهما مضطرب مع اختلاف صورة الاضطراب نتيجة سياسة الخصخصة، ويتمثل اضطرابُ العامل في القطاعِ العامِ بسوء التوافق الذاتي، بينما يتمثلُ الاضطرابُ لدى العامل في القطاع الخاص بعدم الإمتثالِ للإدارةِ، ويظهر ذلك في كثرة الجزاءات، والغيابِ بدون إذنٍ، والتأخير عن العمل، أيضاً إن برنامجَ الخصخصةِ كجزءٍ من سياسة الإصلاح الإقتصادي لم يؤدِ إلى تحسن الحالِ في القطاع العام كما كان متوقعاً، فاختلاف أسلوب الإدارة واختلاف لوائح وقوانين العمل في القطاعين من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب العامل.

وأوصت الدراسةُ بضرورة إعدادِ برنامجٍ يعمل علــى تهيئـــة العمـــال فـــي القطـــاع العام، قبل التحول إلى القطـــاع الخـــاص، ويتـــضمن البرنـــامج تعريـــف العمـــال بطبيعـــة التغيرات التي سوف تطرأُ عليهم بعد عمليـــة البيـــع وتهيئـــتهم نفـــسياً للتعامـــلِ مـــع هـــذه التغيرات.

أجرى الفوزان (2002) دراســـة بعنـــوان خـــصائصُ العمـــلِ ومـــستوى الإجهـــاد الوظيفي، دراسةٍ ميدانيةٍ على الأجهزة الحكوميةِ فـــي المملكـــة العربيـــة الـــسعودية، حيـــث هدفت الدراسة إلى دراسة خـــصائص العمـــل، ومـــستوى الإجهـــاد الـــوظيفي، مـــن خـــلال التطرق إلى أربعة محـــاورٍ هـــي: مـــستوى ضـــغوط العمـــل، ونظـــرة المـــوظفين تجـــاه خصائص العمل، والعلاقة بين العوامـــل الشخـــصية، وخـــصائص العمـــل، وبـــين مـــستوى الإجهاد الوظيفي، وأخيراً العوامل التي تؤثر على مستوى الإجهـــاد الـــوظيفي فـــي العمـــل، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينةٍ من المـــوظفين فـــي مختلـــف الأجهـــزة الحكوميـــة فـــي مدينة الرياض، ومن مختلف المستويات التنظيمية، وقـــد بلـــغ حجـــم العينـــة(505) موظفـــاً تم اختيارهم بالطريقة الغير الاحتمالية.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمـــل فـــي الأجهـــزة الحكوميـــة كمـــا يراه أفراد العينة ضعيف ويرى أغلب المـــوظفين أن الأعمـــال التـــي يقومـــون بهـــا تتـــسم بالأهمية، وبتنوع المهـــارات وأن العمـــل يـــوفر لهـــم قـــدراً مـــن الاســـتقلالية، ويـــزودهم بمعلومات عن كيفية أدائهم فـــي العمـــل، إلا أن عينـــة الدراســـة انقـــسمت بـــين مـــوافقين ومعارضين فيما يتعلق بخاصية ذاتيـــة العمـــل، وقـــد أوصـــت الدراســـة بـــضرورة إعـــادة هيكلة العمل في الأجهزة الحكومية، لضمان حجم معين من ضـــغوط العمـــل فـــي مكونـــات

الوظيفية، وضرورة الاهتمام بخاصية ذاتية العمل، والحرص على أن يُعطى الموظف الفرصةَ لإنجاز العمل من البداية إلى النهاية.

وأجرى السلطان وطالب (2003) دراسة بعنوان المتقاعدون في المملكة العربية السعوديةِ، دراسة أوضاعهم، وإدارة خدماتهم، والاستفادة من خبراتهم، حيث هدفت الدراسةُ إلى دراسة أوضاع المتقاعدين وإدارة خدماتهم، والاستفادة من خبراتهم في التعليم، والتدريب، ومجالات العمل الأخرى، حيث أعداد المتقاعدين تتنامى بشكلٍ ملحوظ في المملكة العربية السعودية، نتيجة لتحسن مستويات المعيشة، وتطور المستويات الصحية في المملكة، حيث أشارت بعض الدراسات الديمغرافية أن قرابة خمسة عشرة ألف مواطن في العام يخرجون من سوق العمل من القطاع الحكومي، وذلك بحكم نظام التقاعد المعمول به حالياً، وقد أجريت الدراسة على(1756) شخصاً، وتم استخدام الاستبانةِ كأداةٍ للدراسة.

وأكدت نتائج الدراسة أن(53%) من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم عند التقاعد من 51 – 60 سنة، و (40%) لم تتجاوز أعمارهم 50 عاماً، وأن عدد سنوات الخدمة عند التقاعد لـ(35%) من العينة تقل خدماتهم عن 30 عاماً، وقرابة (30 %) تتراوح خدماتهم من 30 وأقل من 40، ومكملو سنوات الخدمة 40 عاما لا تزيد نسبتهم عن (3%) من العينة، وأكدت الدراسةُ أيضاً أن دوافع التقاعد المبكر لدى المدنين والعسكريين قرابة(32%) من المدنين و(16%) من العسكريين، وأشاروا أن الدافع الأول للتقاعد المبكرِ هو الرغبة في العمل الحرِ، في حين أن قرابة (18%) من المدنيين و(30%) من العسكريين أشاروا إلى أن تُحسن مستوى الدخل

هو الدافع للتقاعد المبكر، وأوصت الدراسة بضرورة رفع الحد الأدنى لسنوات الخدمة المطلوبة للتقاعد المبكر، وإعادة النظر لتحسين مرتبات الموظفين.

3- المستوى العالمي :

أما على المستوى العالمي ، فقد أجري العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التقاعد المبكر والعوامل المؤثرة فيه، نورد أبرزها وأحدثها:

أجرى أفنير و وجوزيف (Avener and Josph, 2001) دراسة بعنوان التقدم التكنولوجي والتقاعد المبكر في ألمانيا، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التقدم التكنولوجي واستخدام التقنيات الحديثة في العمل، في دفع كبار الموظفين إلى التقاعد المبكر، حيث أوضحت الدراسة أن عملية التقاعد المبكر في القطاع الحكومي في ألمانيا مكلفة جداً، لذلك تسعى الكثير من المنظمات إلى الحفاظ على موظفيها، وذلك من خلال تدريبهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة خاصة وأن الكثير من كبار الموظفين تصبح قدرتهم على تعلم، وإتقان التكنولوجيا الحديثة في العمل قليلة، لكن لتجنب عملية التقاعد المبكر المكلفة فهي تسعى إلى تدريبهم باستمرار، وهذا ما أكدته هذه الدراسة التي أجريت على 5217 عامل في الشركات الصناعية في ألمانيا حيث تم توزيع استبانة لغاية جمع المعلومات، وأوضحت النتائجُ أن(24%) فقط من الموظفين كبار السن يرغبون في التقاعد و (76%) يفضلون البقاء، وتعلم التكنولوجيا الجديدة.

أجرت باربارا وشيريل (Barbara and Charile, 2001) دراسة بعنوان الأنشطة والاتجاهات للمتقاعدين مبكراً من الجامعات، حيث أجرت الدراسة على

1662 أكاديمية في بريطانيا، عن طريق مسحٍ ميداني لكشف اتجاهاتهم حول موضوع التقاعد المبكر، حيث أكدت الدراسة أن نصف مجتمع الدراسة يتقاعدون مبكراً، والسبب الرئيسي لهذه الظاهرة هو عدم الرضا الوظيفي، وقلة الحوافز المادية، وأغلبية مجتمع الدراسة مقتنعين بالتقاعد المبكرِ، لأن أغلبية الأكاديميات لا توفر فرصاً عادلةً في إعطاء الحوافز، وترقية الموظفين، وجعلهم في رتبٍ وظيفيةٍ أعلى، وأكدت نتائجُ الدراسةِ أيضا، أن هذه الظاهرة أدت إلى فقدان الأكاديميةِ لذوي الخبرةِ والاختصاصِ، علاوةً على أن هذه العمليةِ تؤدي أيضاً إلى فقدان الكثير من المهام، والأنشطة الضرورية للأكاديميات.

أجرى فرانك وليلي (Franke and Lyle, 2001) دراسة بعنوان التقاعد المبكر أو الاستقالة الإجبارية: سياسة إدارة المواد البشرية، في تصغير حجم المنظمات، أجريت هذه الدراسة على 600 شركة صغيرة في أمريكا، حيث تم إجراء مسح ميداني للإدارة الوسطى في هذه الشركات، حيث أوضحت هذه الدراسة أن (44%) من مجتمع الدراسة يفضلون البقاء في الشركات، للاحتفاظ بالموظفين المدنين الذي اعتادوا عليهم في أداء الواجبات والمهام، وأن (12%) غير مقتنعين بذلك، وبشكل عام فإن (65%) من مجتمع الدراسة يفضلون التقاعد المبكر لأن سياسة الرواتب في هذه الشركات قليلة، وغير مجدية لهم، ولا تجعلهم ينتمون لوظائفهم، وبالتالي فهم يلجأون للتقاعد المبكر، أيضاً أوضحت الدراسة أن كثير من هذه الشركات تقوم بإجبار الموظفين على الاستقالة من أجل تصغير حجم الشركات، هذا من شأنه يزيد من كفاءة الشركات وتقليل التكاليف المادية عليها.

أجرى ثوماس وزملاؤه (Thomas et al, 2002) دراسة بعنوان علاقة الفناء بالتقاعد المبكر في الدنمارك، حيث أكدت الدراسة أن الذين يلجأون للتقاعد المبكر هم الذين يفقدون صحتهم جراء مهام العمل الصعبة، حيث أجريت هذه الدراسةِ السكانيةِ المسحية على 241634، رجل و 898 254 امرأة من مواليد 1926 – 1936، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن (49.1 %) من مجتمع الدراسة يفضلون التقاعد المبكر، لاستلام ما يسمى بمنفعة العجزِ جراء الإصابة بأمراضٍ خطيرةٍ مثل أمراض القلب، والعقل، وغيرها من الأمراض الجسدية الأخرى، التي قد تؤدي بحياتهم، وأن الذين تقاعدوا مبكراً من وظائفهم فعلاً جراء إصابات العمل كان (53.8%) من مجتمع الدراسة.

أجرى فيهر وزملاؤه (Fehr et al, 2002) دراسة بعنوان إصلاحات الضمان الاجتماعي والتقاعد المبكر، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم الإصلاحات التي أجريت على قانون الضمان الإجتماعي، فيما يخص ظاهرة التقاعد المبكر في النرويج، حيث أكدت هذه الدراسة الميدانية أن قانون الضمان الإجتماعي اهتم بزيادة مبالغ التأمين الصحي جراء إصابات العمل الخطيرة، وزيادة المبالغ المعطاه للمتقاعدين مبكراً جراء خدمتهم في العمل، وأكدت الدراسة أن سبب التقاعد المبكر انخفاض الرواتب، والأجور، حيث أكدت الدراسة أن(54.3%) من المتقاعدين مبكراً كانت دخولهم منخفضة جداً و(51.4%) كانت دخولهم متوسطة. فالعائد المادي المنخفض هو من أهم الأسباب التي دفعتهم للتقاعد المبكر.

أجرى أكسل وزملاؤه (Axel et al, 2003) دراسة بعنوان أثر تقليل حوافز التقاعد المبكر على الميزانية العامة، دراسة ميدانية في القطاع الحكومي الألماني، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة آثار التقليل من ظاهرة التقاعد المبكر على الموازنة العامة، وأكدت هذه الدراسة الميدانية التي أجريت على (440) موظف في الشركات الصناعية الألمانية، أن الإصلاحات

الجديدة في نظام التقاعد العام في ألمانيا، قللت من نسب التقاعد المبكر، حيث تعتبر عملية التقاعد المبكر في القطاع الحكومي مكلفة جداً، وأوضحت النتائج أن الحكومة الألمانية تسعى من خلال هذه الإصلاحات الجديدة إلى زيادة رواتب الموظفين، وتحسين أوضاعهم المعيشية، وتدريبهم على التكنولوجيا الحديثة، حتى لا يضطر الموظفين إلى التقاعد المبكرِ، وأكدت نتائج الدراسة أن نسبة العائد المادي الذي يعود على الموازنة العامة جراء التقليل من ظاهرة التقاعد المبكر، يصل إلى(60%) يتم استغلالها في تقديم خدمات أفضل للموظفين، وإيجاد حياة إجتماعيةٍ جيدة، إضافة إلى تقديم أفضل الخدمات للمجتمع المحلي.

أجرت إنجلس (Inglese, 2003) دراسة بعنوان التقاعد المبكر في إيطاليا،حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب التقاعد المبكر في إيطاليا، خلال فترةٍ زمنيةٍ معينةٍ، مقسمةٍ إلى ثلاث سنوات في عام 1997 و 1998و 1999، حيث أكدت هذه الدراسة المسحية على 60.000 رجل وامرأة خلال السنوات الثلاث، أن في عام 1997 كانت نسبة المتقاعدين مبكراً (51.1%) في عام 1998 كانت نسبتهم (55.5%)، وفي عام 1999 كانت (56.3%)، هذا ما يدل على أن نسبة التقاعد المبكر في ازدياد حيث عزا أفراد العينة أن أهم أسباب التقاعد المبكر كانت لعدم وجود حوافز مادية عالية، مما يجعل الموظفين غير راضين عن عملهم، وأن مهام العمل نفسها روتينية غير قابلة للتجديد مما دفعهم ذلك للتقاعد المبكر.

أجرى هولتمان وزملاؤه (Holtman et al, 2003) دراسة بعنوان خطط التقاعد المبكر عند الرجال والنساء، دراسةٍ ميدانيةٍ في مدنية واشنطن، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب لجوء النساء والرجال إلى التقاعد المبكرِ، وقد أجريت هذه الدراسة على(7347) شخص 3884 رجل و 3463 امرأة تتراوح أعمارهم بين 40 – 64، وتم استخدام المسح الميداني كأداة

للدراسة، وأكدت نتائج الدراسة أن أسباب التقاعد المبكر هي أسباب اقتصادية، وأسباب عائلية، وأسباب شخصية، وبينت أيضا أن النساء أكثر ميلاً للتقاعد المبكر أكثر من الرجال، حيث تحتل العوامل الشخصية عند النساء للتقاعد المبكر بالدرجة الأولى بنسبة (55%) والعوامل الإقتصادية بنسبة(23%) والعوامل العائلية بنسبة(22%).

أجرى هازيل (Hazel, 2004) دراسة بعنوان التقاعد المبكر في استراليا، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب التقاعد المبكرِ في استراليا، أوضحت هذه الدراسة أن قانون الضمان الإجتماعي في استراليا، يشجع كبار الموظفين من الرجال على التقاعد المبكر بشدة من خلال إعطاءهم كامل مبالغ التأمين الصحي، وحوافز مغرية من أجل التقاعد المبكر، وإعطاء الفرصة للشباب للعمل، خاصة وأن الشركات الصناعية تفضل عمل الشباب لديها من كبار السن، وقد أجريت هذه الدراسة الميدانية، وباستخدام الاستبانة كأداة لها على 710 رجل تراوحت أعمارهم ما بين (55 – 64) وقد أوضحت الدراسة أن سبب تشجيع قوانين الضمان الاجتماعي على التقاعد المبكر، هو لتحقيق مبدأ العرض والطلب، إلى إعطاء الفرصة للشباب للعمل في الشركات الصناعية الكبرى.

أجرى ديفيد والفونسو (David and Alfonso, 2004) دراسة بعنوان التشجيع على التقاعد المبكر في سويسرا دراسة مقارنة، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة الأسباب التي تدفع المنظمات في سويسرا إلى دفع موظفيها على التقاعد المبكر، حيث تعد سويسرا من البلدان الأوروبية التي يعتبر أغلب الموظفين في كافة القطاعات فيها من كبار السن، وبالتالي فهي تشجع على التقاعد المبكر لثلاثة أسباب أهمها: إعادة هيكلة المنظمة من جديد للاستغناء عن كبار الموظفين، أيضا تلجأ لأسبابٍ شخصية إلى إنهاء خدمات الموظفين، أيضاً العامل الصحي

عامل في التقاعد المبكر، وكانت عينة الدراسة 15.000 موظف حيث تم إجراء مسح ميداني من خلال استبانةٍ وزعت على الشركات الصناعية في سويسرا، وأكدت نتائج الدراسة أن نسبة المتقاعدين مبكراً تبعاً للأسباب الشخصية(25%)، ونسبة المتقاعدين مبكراً تبعاً لإعادة هيكلة المنظمة(58%)، ونسبة المتقاعدين مبكراً تبعاً لأسباب صحية(17%)، هذا وأكدت نتائج الدراسة أيضاً أن سويسرا تعتبر من الدول المشجعة على التقاعد المبكر، مقارنةً بألمانيا والبرتغال اللواتي لا يشجعن على التقاعد المبكرِ لأن عملية التقاعد المبكرِ مكلفة جداً.

أجرى إسبن وزملاؤه (Espen et al, 2004) دراسه بعنوان تقييم آثار برنامج التقاعد المبكر في النرويج، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب التقاعد المبكر في النرويج، حيث أكدت الدراسة أن الحوافز الاقتصادية في العمل، هي السبب الرئيسي في اللجوء إلى التقاعد المبكر، وقد أجريت هذه الدراسة على 35.5 موظف في القطاع الخاص، وتم توزيع استبانات عليهم في الفترة 1992 – 1996، حيث أكدت النتائج أن(50%) من العينة تقدم على التقاعد المبكر تبعاً لقلة الحوافز الإقتصادية في القطاع الخاص.

أجرى نيوتن وزملاؤه (Newton et al, 2004) دراسة بعنوان الرضا الوظيفي والتقاعد المبكر، دراسة ميدانية في شمال بريطانيا، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب عدم الرضا الوظيفي التي تقود الموظفين إلى التقاعد المبكر، أجريت هذه الدراسة على 1200 طبيب يعملون في القطاع الحكومي في منطقة دينري شمال بريطانيا، وقد تم توزيع استبانات، وإجراء مقابلاتٍ واسعة مع الأطباء الذين تزيد أعمارهم عن 44 عام، أكدت الدراسة أن (52%) من الأطباء غير سعداء في العمل، ويسعون للتقاعد المبكرِ لأنهم غير راضين عن أدوارهم، وغير مقتنعين بالحوافز المعطاه لهم، وأن بيئة العمل لا تتيح لهم الفرصة في استغلال

كافة طاقاتهم، ومواهبهم، لذلك فهم يبحثون عن التغيير، ويبحثون عن فرص عملٍ جديدة تلبي رغباتهم، وأن(48%) من الأطباء سعداء في عملهم ولا يلجأون لقرار التقاعد المبكر، لأنهم تكيفوا في بيئة العمل، ولا يسعون للبحث عن فرص جديدة.

أجرى إلفانيو وزملاؤه (Elvainio et al, 2005) دراسة بعنوان علاقة متطلبات العمل والسيطرة على العمل بالتقاعد المبكر، دراسةٍ ميدانية في فنلندا، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين متطلبات العمل الصعبة، والسيطرة على العمل، من قبل المدراء بظاهرة التقاعد المبكر، حيث تم توزيع استباناتٍ على 3072 شخص 274 رجل، و 2798 امرأة في القطاع الصحي والخدمة الإجتماعية في فنلندا،حيث أظهرت نتائج الدراسة أن (48%) من أفراد العينة يرون أن متطلبات العمل الصعبة، هي أكبر دافع للتقاعد المبكر أكثر من السيطرة على العمل، وأن مهام العملِ لها تأثيرٌ نفسيٌ وجسديٌ على الأفراد، قد تؤدي إلى فقدان الحياة، وبالتالي فهم يفضلون التقاعد المبكر معاً للمهام الصعبة في العمل.

أجرى روبرت ومادلين(Robert and Madline, 2005) دراسة حول الاستقطاب والاحتفاظ والتقاعد: سياسات التعويض والتوظيف في مؤسسات التعليم العالي في شمال كارولينا، حيث هدفت الدراسة إلى تفعيل وتعديل سياسات الموارد البشرية الخاصة باستقطاب، وتقاعد المدرسين من مؤسسات التعليم العالي، خاصةً وأن هذه المؤسسات تعاني من الشيخوخة إذا لم يتم إغناؤها بمدرسين، وخبراء جدد، فقلة نسب التقاعد وعدم وجود خبراء جدد في العمل، يجعل المؤسسات العلمية تواجه تحدياتٍ كبيرة، وقد تم إجراءُ مسحٍ ميداني لجميع المؤسسات التعليمية في ولايتي نيويورك وشمال كارولينا، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن (35%) من المؤسسات التعليمية التي تمنح شهادة الدكتوراه تتجه نحو تعديل سياسة الموارد البشرية خاصةً سياسة التقاعد المبكر، وأن (29%) من المؤسسات التعليمية التي تمنح شهادة الماجستير تتجه

أيضاً نحو تعديل سياسة التقاعد المبكر، وأن(29%) من المؤسسات التعليمية التي تمنح شهادة البكالوريوس تتجه أيضاً نحو تعديل سياسة التقاعد المبكر، وأن (30%) من المعاهد الخاصـــة أيضاً تتجه نحو تعديل سياسة التقاعد المبكر فيها.

أجرى إلوسار وكادري (Ellu and Kadri, 2005) دراسة بعنوان قدامى المـــوظفين والخروج من العمل في استونيا ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التغيرات الإقتصادية والإجتماعية في سوق العمل على قدامى الموظفين، وأثر التغيرات الهيكلية في دفعهم إلى التقاعد المبكر في استونيا، وقد أجريت هذه الدراسة على 416 رجل يعملون في شركاتٍ صناعيةٍ مـــن خلال توزيع استباناتٍ عليهم، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن(64 %) من أفراد العينة لا تؤثر عليهم العوامل الإقتصادية والإجتماعية، ولا تدفعهم للتقاعد المبكرِ فيما تعد عوامل إعادة هيكلة المنظمات، من أهم العوامل التي تدفعهم إجبارياً للتقاعد المبكر.

أجرى ماتيوس و دانيال (Matias and Daniel, 2006) دراسة بعنوان تقييم سلوك التقاعدِ بناءً على عروض التقاعد المبكر، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أثـــر سياســـة التقاعد المبكر الموجودة في السويد على دفع الموظفين على التقاعد المبكـــر، و أكـــدت هـــذه الدراسة الميدانية التي أجريت على 33704 رجل، و41883 امرأة مـــن عـــام 1992 ولغايـــة 20000، أن (30 – 40)% من الرجال يتقاعدون مبكراً سنوياً، ويأخذون حوافزهم الماليـــة، والتأمين الصحي لأنهم وجدوا فرص عملٍ أفضل ذات عائد مادي مجزي، خاصةً أن وظـــائفهم السابقة كانت محدودة الأجر، أيضاً أكثر من(30%) من النساء يتقاعدن مبكراً لذات الأســـباب، والأهم من ذلك أن سياسة التقاعد في السويد من عام 1992 – 2000 لم تتغير لذلك فإن هـــذه السياسة دفعتهم إلى التقاعد المبكر، وعدم إحساسهم بالانتماء لوظائفهم، لـــذلك فهـــم باســـتمرار يتجهون إلى وظائف أفضل.

أجرى روب وزملاؤه (Rob et al, 2006) دراسة بعنوان سلوك التقاعد المبكر في هولندا، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإصلاحات الجديدة في نظام التقاعد المبكر في هولندا، حيث تم استخدام الملاحظة كأداةٍ للدراسة، فقد تم ملاحظة 2937 عامل (22 %) إناث، و (78%) ذكور لمدة اثنا عشرة عام، حيث أكدت نتائج الدراسة أن خطط التقاعد المبكر غير عادلة لأنها لا تعطي المتقاعدين مبكراً العوائد المادية المجزية لهم، أي أن سياسة الإصلاح الجديدة كانت ذات آثار سلبية وغير متوقعة، والمتقاعدين مبكراً تبعاً لهذه السياسة لا يحصلون على حوافزٍ، ولا امتيازاتٍ جديرة بهم، وأكدت الدراسة أيضاً أن الإصلاحات الجديدة في نظام التقاعد المبكر هدفت بالدرجة الأولى إلى التخلص من الموظفين ذوي الأداء الضعيف، لأنهم لا يقوم بمهام العمل بشكل جيد.

ملاحظة: إن أي عمر تقاعدي تم التطرق له في الدراسات الأجنبية كعمر خاص بالتقاعد المبكر يتبع شروط و قوانين تلك البلاد، وهذه القوانين تختلف عن قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

الدراسة الحالية:

إن ما يميز هذه الدراسة أنها تعتبر من أولى الدراسات في البيئة الأردنية ولم يتم التطرق في أي دراسة سابقة محلياً إلى المتقاعدين مبكراً وأخذهم كعينة أساسية ومهمة أيضاً حصرت هذه الدراسة عدداً كبير من العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر بينما اقتصرت الدراسات السابقة على ذكر عامل أو عاملين.

الفصل الثالث

تحليل بيانات الدراسة

1- توزيع استبانات الدراسة:

تم توزيع (300) استبانة على العينة المأخوذة من مجتمع الدراسة، والمكوّن من كافة المتقاعدين مبكراً في الأردن، وقد تم أخذ عينةٍ عشوائية من مجتمع الدراسة، فقد تم توزيع (100) استبانة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي فرع إربد، وقد تم استرجاع (83) استبانة صالحة للتحليل، و(200) استبانة تم توزيعها على المتقاعدين مبكراً في الأردن من مختلف المحافظات، بطريقةٍ عشوائية بناءً على معارف سابقة بالمعنيين، ومساعدة الكثير من الزملاء، كانت أيضا صالحة للتحليل، وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة (283) استبانة جاهزة وصالحة لغايات التحليل، وبلغت نسبة استرداد الاستبانات (0.94) وهي نسبة جيدة جداً للتحليل الإحصائي.

2- وصف خصائص العينة:

فيما يلي وصف لخصائص العينة الواردة ضمن القسم الأول من الاستبانة.

أولاً: الجنس:

جدول رقم (2)

التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	185	%65.4
أنثى	98	%34.6
المجموع	283	%100

يظهر من الجدول رقم (2) أن ما نسبته (65.4%) من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، وهي أكبر من نسبة الإناث، حيث حصلت الإناث على ما نسبته (34.9%) من أفراد عينة الدراسة.

ثانياً: العمر عند التقاعد:

جدول رقم (3)

التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بمتغير العمر عند التقاعد

العمر عند التقاعد	التكرار	النسبة المئوية
45-49 سنة	69	%24.4
50-54 سنة	82	%29
55-59 سنة	132	%46.6
المجموع الكلي	283	%100

يظهر من الجدول رقم (3) أن الفئة العمرية (55-59 سنة) حصلت على أعلى نسبة مئوية حيث بلغت (46.6%) من أفراد عينة الدراسة، وأن ما نسبته (29%) من أفراد عينة الدراسة هم من أصحاب الفئة العمرية (50-54 سنة)، بينما حصلت الفئة العمرية (45-49 سنة) على أدنى نسبة مئوية حيث بلغت (24.4%) من أفراد عينة الدراسة، وهذا يدل على أن كلما تقدم العمر وازدادت خدمة الفرد زادت رغبته في التقاعد المبكر.

ثالثاً: المستوى العلمي:

جدول رقم (4)

التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بمتغير المستوى العلمي

المستوى العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوية عامة أو اقل	96	%33.9
دبلوم	49	%17.3
بكالوريوس	68	%24
ماجستير أو دكتوراه	70	%24.7
المجموع	283	%100

يظهر من الجدول رقم (4) أن ما نسبته (33.9%) من أفراد عينة الدراسة هم من ذوي المؤهل العلمي (ثانوية عامة أو اقل)، و أن ما نسبته (24.7%) من أفراد عينة الدراسة من ذوي المؤهل العلمي (ماجستير أو دكتوراه)، وحصل المؤهل العلمي (بكالوريوس) على نسبة مئوية (24%)، بينما حصل المؤهل العلمي (دبلوم) على أدنى نسبة مئوية حيث بلغت (17.3%).

رابعاً: طبيعة المهنة:

جدول رقم (5)

التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بمتغير طبيعة المهنة

طبيعة المهنة	التكرار	النسبة المئوية
إداري	150	%53
أكاديمي	47	%16.6
فني	86	%30.4
المجموع	283	%100

يظهر من الجدول رقم (5) أن ما نسبته (53%) من أفراد عينة الدراسة إداريين، وأن ما نسبته (30.4%) من أفراد عينة الدراسة فنيين، بينما حصل الأكاديميون على أدنى نسبة مئوية حيث بلغت (16.6%).

خامساً: مكان العمل:

جدول رقم (6)

التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بمتغير مكان العمل

مكان العمل	التكرار	النسبة المئوية
دائرة حكومية	62	%21.9
قطاع خاص	103	%36.4
مختلط	116	%41
المجموع	281	%99.3
لا إجابة	2	%0.7
المجموع الكلي	283	%100

يظهر من الجدول رقم (6) أن مكان العمل (المختلط) حصل على أعلى نسبة مئوية، حيث بلغت (41%) من أفراد عينة الدراسة، وأن ما نسبته (36.4%) من أفراد عينة الدراسة يعملون في القطاع الخاص، بينما حصل العمل بدائرة حكومية على أدنى نسبة مئوية حيث بلغت (21.9%).

3- تحليل النتائج ومناقشتها:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تم إعطاء العلامات (1، 2، 3، 4،5) لدرجات الإجابة عن فقرات مجالات الدراسة التي تقييم العوامل المؤثرة على التقاعد المبكر، (موافق بشدة، موافق، موافق بدرجة متوسطة، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتم اعتماد المقياس التالي في الحكم على مدى تأثير هذه العوامل في التقاعد المبكر:

1- بدرجة قليلة، متوسط حسابي أقل من (2.33).

2- بدرجة متوسطة، متوسط حسابي يتراوح بين (2.34- 3.66).

3- بدرجة عالية، متوسط حسابي أكثر من (3.66).

3- تحليل ومناقشة أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة تأثير أسلوب الخصخصة في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لمعرفة تأثير الخصخصة في التقاعد المبكر، الجدول (7) يوضح ذلك.

جدول رقم (7)

التكرارات والنسب المئوية لمعرفة تأثير الخصخصة في التقاعد المبكر

الرقم	الفقرة	نعم		لا		لا ادري		لا إجابة	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المؤية
1	هل تم خصخصة المنظمة التي عملت بها سابقاً	230	%81.3	53	%18.7	-	-	-	-
2	هل حصل تقاعدك من الوظيفة تبعاً لأسلوب الخصخصة؟	230	%81.3	53	%18.7	-	-	-	-
3	هل تم تقاعد عدد كبير من الموظفين في المنظمة التي عملت بها سابقاً؟	50	%17.7	1	%0.4	-	-	232	%82
4	هل تم إلغاء عدد كبير من الوظائف في المنظمة التي عملت بها؟	50	%17.7	1	%0.4	-	-	232	%82

(السبب في إختلاف الأرقام لوجود لا إجابة)

يظهر من الجدول رقم (7) أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على: "هل تم خصخصة المنظمة التي عملت بها سابقاً" بلغت أعلى نسبة مئوية لها (81.3%) للإجابة (نعم)، وهذا يدل على أن المنظمات التي كان يعمل بها أفراد العينة تم خصخصتها.

وبالنسبة للفقرة رقم (2) والتي تنص على: "هل حصل تقاعدك من الوظيفة تبعاً لأسلوب الخصخصة"، بلغت أعلى نسبة مئوية لها (81.3%) لصالح الإجابة (نعم)، وهذا يدل على أنه تم تقاعد عدد كبير من أفراد العينة تبعاً لأسلوب الخصخصة.

أما بالنسبة للفقرة رقم (3) والتي تنص على: "هل تم تقاعد عدد كبير من الموظفين في المنظمة التي عملت بها سابقاً"، بلغت أعلى نسبة مئوية لها (17.7%) للإجابة (نعم)، وهذا يدل أنه تم تقاعد عدد كبير من الموظفين تبعاً لهذا الأسلوب.

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (4) والتي تنص على: "هل تم إلغاء عدد كبير من الوظائف في المنظمة التي عملت بها" بلغت أعلى نسبة مئوية لها (17.7%) للإجابة (نعم)، وهذا يدل أنه تم إلغاء عدد كبير من الوظائف من المنظمة التي عملوا بها سابقاً

وفيما يتعلق بالمهن التي تم الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين منها، تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لهذه المهن، والجدول رقم (8) يبين ذلك.

جدول رقم (8)

التكرارات والنسب المئوية للمهن التي تم الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين منها تبعاً لأسلوب الخصخصة

الرقم	الفقرة	إداري		أكاديمي		فني		لا إجابة	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
1	في أي المهن التالية تم الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين منها	43	%15.2	8	%2.8	51	%18	181	%63.96

يظهر من الجدول رقم (8) أن أعلى نسبة مئوية للمهن التي تم الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين منها بلغت (15.2%) للمهنة (إداري)، وهذا يدل على أنه تم الاستغناء عن الإداريين تبعاً لأسلوب الخصخصة.

يتبين مما سبق أن لأسلوب الخصخصة تأثير كبير في التقاعد المبكر، بنسبة مئوية بلغت(81.3%).

السؤال الثاني: ما درجة تأثير إعادة هيكلة المنظمات في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لمعرفة تأثير إعادة هيكلة المنظمات على التقاعد المبكر، الجدول (9) يوضح ذلك.

جدول رقم (9)

التكرارات والنسب المئوية لمعرفة تأثير إعادة هيكلة المنظمات في التقاعد المبكر

الرقم	الفقرة	نعم		لا		لا ادري		لا إجابة	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
1	هل تم إعادة هيكلة المنظمة التي كنت تعمل بها	192	%67.8	91	%32.2	-	-	-	-
2	هل تم تقاعدك من المنظمة بسبب إعادة هيكلتها	192	%67.8	91	%32.2	-	-	-	-
3	هل تقاعد عدد كبير من الموظفين في المنظمة التي كنت تعمل بها بسب إعادة هيكلتها	90	%31.8	2	%0.7	-	-	191	%67.5
4	هل تم الغاء عدد كبير من الوظائف بسب إعادة هيكلتها	90	%31.8	1	%0.4	-	-	192	%67.8

(السبب في إختلاف الأرقام لوجود لا إجابة)

يظهر من الجدول رقم (9) أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على: "هل تم إعادة هيكلة المنظمة التي كنت تعمل بها" بلغت أعلى نسبة مئوية لها (67.8%) للإجابة (نعم)، وهذا يدل على أن عدد كبير من المنظمات التي كان يعمل بها الموظفين تم إعادة هيكلتها.

وبالنسبة للفقرة رقم (2) والتي تنص على: "هل تم تقاعدك من المنظمة بسبب إعادة هيكلتها"،بلغت أعلى نسبة مئوية لها (67.8%) لصالح الإجابة (نعم)، وهذا يدل على أنه تم تقاعد عدد كبير من أفراد العينة تبعاً لإعادة هيكلة المنظمة.

أما بالنسبة للفقرة رقم (3) والتي تنص على: "هل تقاعد عدد كبير من الموظفين في المنظمة التي كنت تعمل بها بسبب إعادة هيكلتها"، بلغت أعلى نسبة مئوية لها (31.8%) للإجابة (نعم)، وهذا يدل أنه تم تقاعد عدد كبير من الموظفين تبعاً لإعادة هيكلة المنظمات.

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (4) والتي تنص على: "هل تم إلغاء عدد كبير من الوظائف بسبب إعادة هيكلتها" بلغت أعلى نسبة مئوية لها (31.8%) للإجابة (نعم)، وهذا يدل أنه تم إلغاء عدد كبير من الوظائف من المنظمة التي عملوا بها سابقاً بسبب إعادة هيكلتها.

وفيما يتعلق بالمهن التي تم الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين منها، تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لهذه المهن، والجدول رقم (10) يبين ذلك.

جدول رقم (10)

التكرارات والنسب المئوية للمهن التي تم الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين منها تبعاً لإعادة هيكلة المنظمات

الرقم	الفقرة	إداري		أكاديمي		فني		لا إجابة	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
1	في أي المهن التالية تم الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين منها بسبب إعادة هيكلتها	73	%25.8	17	%0.6	-	-	185	%65.37

يظهر من الجدول رقم (10) أن أعلى نسبة مئوية للمهن التي تم الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين منها بلغت (25.8%) للمهنة (إداري)، وهذا يدل على أنه تم الاستغناء عن الإداريين تبعاً لإعادة هيكلة المنظمات.

يتبين مما سبق أن لأسلوب إعادة هيكلة المنظمات تأثير في التقاعد المبكر بنسبة مئوية بلغت (67.8%).

السؤال الثالث: ما هي درجة تأثير العوامل ذات العلاقة بالعوائد المادية (الرواتب، الحوافز، العلاوات) في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال الثالث للدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للفقرات التي تقيس تأثير العوامل ذات العلاقة بالعوائد المادية (الرواتب، الحوافز، العلاوات) والتي تؤثر في التقاعد المبكر، والجدول رقم (11) يوضح ذلك.

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس تأثير العوائد المادية (الرواتب والحوافز والعلاوات) في التقاعد المبكر مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	لم توفر الوظيفة السابقة العائد المادي المجزي	4.11	0.59	1
2	لم يف العائد المادي بإشباع الحاجات الأساسية	4.08	0.58	2
3	العائد المادي لم يوفر المكانة الاجتماعية	4.06	0.60	3
4	العائد المادي غير مساوٍ لجهودي وقدراتي	4.06	0.59	3
5	لم يبين العائد المادي بطريقة تحقق العدالة بين الموظفين	4.06	0.60	3
6	توفر فرصة عمل جديدة ذات عائد مادي أفضل، لها دور في تقاعدي المبكر	3.68	0.68	4
7	ندرة الحوافز في وظيفتي السابقة عجلت في تقاعدي المبكر	3.56	0.64	5
8	تبني الحوافز في وظيفتي السابقة على أسس غير عادلة	3.55	0.63	6
9	لم يتوفر نظام علاوات فعال في وظيفتي السابقة	3.55	0.63	6
	متوسط الأوساط	3.84	0.53	

يظهر من الجدول رقم (11) أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على: "لم توفر الوظيفة السابقة العائد المادي المجزي" حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.11) وبانحراف معياري (0.59)، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على: "لم يف العائد المادي بإشباع الحاجات الأساسية" بالمرتبة الثانية حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.08) وبانحراف معياري (0.58)، وجاء المتوسط الحسابي (4.06) بالمرتبة الثالثة لكل من الفقرة رقم (3) والتي تنص على: "العائد المادي لم يوفر المكانة الاجتماعية"، والفقرة رقم (4) والتي تنص على: "العائد المادي غير مساوٍ لجهودي وقدراتي"، والفقرة رقم (5) والتي تنص على: "لم يبين العائد المادي بطريقة تحقق العدالة بين الموظفين"، أما أدنى متوسط حسابي بلغ (3.55) لكل من الفقرة رقم (8) والتي تنص على: "تبنى الحوافز في وظيفتي السابقة على أسس غير عادلة"، والفقرة رقم (9) والتي تنص على: "لم يتوفر نظام علاوات فعال في وظيفتي السابقة".

كما بلغ متوسط الأوساط للفقرات التي تقيس تأثير العوائد المادية على التقاعد المبكر (3.84)، وهو متوسط حسابي عالي، وهذا يدل على تأثير العوائد المادية بدرجة كبيرة على التقاعد المبكر.

السؤال الرابع: ما هي درجة تأثير العوامل ذات العلاقة بالدوافع الشخصية لدى الأفراد العاملين في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال الرابع، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس درجة تأثير العوامل ذات العلاقة بالدوافع الشخصية في التقاعد المبكر، الجدول (12) يوضح ذلك.

جدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس تأثير الدوافع الشخصية في التقاعد المبكر مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	الرغبة في الجمع بين راتب التقاعد المبكر وبين إي راتب من عمل آخر لا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي	4.32	0.72	1
2	الخوف من تغير معادلة احتساب الراتب التقاعدي	4.31	0.71	2
3	الخوف من إحداث قوانين جديدة تضيع فيها كامل مكتسباتك المادية في المستقبل القريب	4.31	0.71	2
4	الفرق بين راتب التقاعد المبكر وراتب التقاعد العادي غير كبير ولا يستحق الانتظار لإنهاء الخدمة	4.29	0.73	3
	متوسط الأوساط	4.31	0.71	

تشير بيانات الجدول رقم (12) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (4.32) وبانحراف معياري (0.72) للفقرة رقم (1) والتي تنص على: "الرغبة في الجمع بين راتب التقاعد المبكر وبين إي راتب من عمل آخر لا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي"، وجاء المتوسط الحسابي (4.31) بالمرتبة الثانية للفقرة رقم (2) والتي تنص على: "الخوف من تغير معادلة احتساب الراتب التقاعدي"، والفقرة رقم (3) والتي تنص على: "الخوف من إحداث قوانين جديدة تضيع فيها كامل مكتسباتك المادية في المستقبل القريب"، أما أدنى متوسط حسابي بلغ (4.29) وبانحراف معياري (0.73) للفقرة رقم (4) والتي تنص على: "الفرق بين راتب التقاعد المبكر وراتب التقاعد العادي غير كبير ولا يستحق الانتظار لإنهاء الخدمة".

أما متوسط الأوساط للفقرات التي تقيس تأثير الدوافع الشخصية على التقاعد المبكر (4.31) وبانحراف معياري (0.71) وهو متوسط حسابي عالي، وهذا يدل على تأثير الدوافع الشخصية بدرجة كبيرة في التقاعد المبكر.

السؤال الخامس: ما هي درجة تأثير العوامل ذات العلاقة بالمستقبل الوظيفي في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال الخامس, تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس تأثير العوامل ذات العلاقة بالمستقبل الوظيفي والتي تؤثر في التقاعد المبكر، الجدول (13) يوضح ذلك.

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس تأثير المستقبل الوظيفي في التقاعد المبكر مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	تدني فرصة التطور والتقدم في العمل	3.56	0.63	1
2	تدني فرصة تعلم معارف ومهارات جديدة في العمل	3.56	0.63	1
3	المهارات والخبرات لم تستغل بشكل جيد	3.56	0.62	1
4	عدم ملائمة الوظيفة السابقة لقدراتي وميولي	3.55	0.64	2
	متوسط الأوساط	3.56	0.63	

يظهر من الجدول رقم (13) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (3.56) للفقرة رقم (1) والتي تنص على: "تدني فرصة التطور والتقدم في العمل"، والفقرة رقم (2) والتي تنص على: "تدني فرصة تعلم معارف ومهارات جديدة في العمل"، والفقرة رقم (3) والتي تنص على: "المهارات والخبرات لم تستغل بشكل جيد"، أما أدنى متوسط حسابي فقد بلغ (3.55) وبانحراف معياري (0.64) للفقرة رقم (4) والتي تنص على: "عدم ملائمة الوظيفة السابقة لقدراتي وميولي".

كما بلغ متوسط الأوساط للفقرات التي تقيس تأثير المستقبل الوظيفي على التقاعد المبكر (3.74) وهو متوسط حسابي عالي، مما يدل على تأثير المستقبل الوظيفي بدرجة كبيرة في التقاعد المبكر.

السؤال السادس: ما هي درجة تأثير العوامل الإدارية الموجود في العمل في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال السادس، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس درجة تأثير العوامل الإدارية الموجود في العمل في التقاعد المبكر، الجدول (14) يوضح ذلك.

جدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس تأثير العوامل الإدارية في التقاعد المبكر مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	ضغط العمل المتكرر	3.12	0.55	1
2	وجود قيادة تنظيمية متشددة في العمل	3.11	0.51	2
3	الروتين وعدم التجديد في العمل	3.11	0.53	2
4	انفراد الرئيس في اتخاذ القرارات	3.11	0.54	2
5	نقص الصلاحيات اللازمة لتسيير العمل	3.11	0.55	2
6	وجود لوائح وأنظمة صارمة جداً في العمل	3.10	0.50	3
7	تجاهل الإدارة لظروفي ومشاكلي الخاصة	3.10	0.53	3
8	وجود قيادة تنظيمية متسيبة في العمل	3.09	0.48	4
9	استخدام تكنولوجيا معقدة في العمل	3.09	0.48	4
10	مهام العمل في الوظيفة السابقة معقدة جداً	3.08	0.51	5
11	المسؤوليات والأهداف في الوظيفة السابقة غير واضحة	3.07	0.49	6
	متوسط الأوساط	3.10	0.48	

يظهر من الجدول رقم (14) أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على: "ضغط العمل المتكرر" حصلت على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.12) وبانحراف معياري (0.55)، ثم جاء بالمرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص على: "وجود قيادة تنظيمية متشددة في العمل"، والفقرة رقم (3) والتي تنص على: "الروتين وعدم التجديد في العمل"، والفقرة رقم (4) والتي تنص على: "انفراد الرئيس في اتخاذ القرارات"، والفقرة رقم (5) والتي تنص على: "نقص الصلاحيات اللازمة لتسيير العمل" بمتوسط حسابي (3.11) وبانحراف معياري (0.51)، (0.53)، (0.54)،(0.55) على التوالي، أما أقل متوسط حسابي بلغ (3.07) وبانحراف معياري (0.49) للفقرة رقم (11) والتي تنص على: "المسؤوليات والأهداف في الوظيفة السابقة غير واضحة".

كما بلغ متوسط الأوساط للفقرات التي تقيس تأثير العوامل الإدارية في العمل على التقاعد المبكر (3.10) وهو متوسط حسابي متوسط مما يدل على درجة تأثير متوسطة للعوامل الإدارية في التقاعد المبكر.

السؤال السابع: ما هي درجة تأثير العوامل الاجتماعية الموجود في العمل في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال السابع، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس درجة تأثير العوامل الاجتماعية الموجود في العمل في التقاعد المبكر، الجدول (15) يوضح ذلك.

جدول رقم (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس تأثير العوامل الاجتماعية في التقاعد المبكر مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	وجود مشاكل مستمرة بين الموظفين	3.18	0.55	1
2	تجاهل الزملاء لمشاعر بعضهم البعض	3.18	0.52	1
3	الملل والاحباط وعدم الاستمتاع بالعمل	3.17	0.55	2
4	عدم وجود علاقات اجتماعية مع الزملاء خارج نطاق العمل	3.17	0.59	2
5	التعامل مع نوعيات صعبة جداً من الجمهور	3.16	0.49	3
6	عدم تعاون الزملاء في انجاز العمل بالشكل المطلوب	3.16	0.58	3
7	الاضطهاد الوظيفي من قبل الرئيس المباشر	3.15	0.49	4
	متوسط الأوساط	3.17	0.51	

يتبين من الجدول رقم (15) أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على: "وجود مشاكل مستمرة بين الموظفين"، والفقرة رقم (2) والتي تنص على: "عدم تعاون الزملاء في انجاز العمل بالشكل المطلوب" حصلتا على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.18) وبانحراف معياري (0.55)، (0.52)، ثم جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على: "الملل والإحباط وعدم الاستمتاع بالعمل"، والفقرة رقم (4) والتي تنص على: "عدم وجود علاقات اجتماعية مع الزملاء خارج نطاق العمل" بالمرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي لهما (3.17) وبانحراف معياري (0.55)، (0.59) على التوالي، أما الفقرة رقم (7) والتي تنص على: "الاضطهاد الوظيفي من قبل الرئيس المباشر" حصلت على أدنى متوسط حسابي حيث بلغ (3.15) وبانحراف معياري (0.49).

كما بلغ متوسط الأوساط للفقرات التي تقيس تأثير العوامل الاجتماعية على التقاعد المبكر (3.17) وهو متوسط حسابي متوسط، وهذا يدل على درجة تأثير متوسطة للعوامل الاجتماعية في التقاعد المبكر.

السؤال الثامن: ما هي درجة تأثير العوامل الطبيعية الموجود في العمل في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال الثامن، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس درجة تأثير العوامل الطبيعية الموجود في العمل في التقاعد المبكر، الجدول (16) يوضح ذلك.

جدول رقم (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس تأثير العوامل الطبيعية في التقاعد المبكر مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	قلة التهوية الجيدة وصعوبة التنفس	3.42	1.24	1
2	الحرارة والرطوبة والبرودة الشديدة في عملك	3.36	1.17	2
3	الضجيج والصخب الذي يعلو في مكان العمل	3.24	1.20	3
4	ضعف الإضاءة والوهج	3.15	1.16	4
5	استخدام المواد الكيماوية في العمل	3.12	1.17	5
	متوسط الأوساط	3.25	1.13	

يظهر من الجدول رقم (16) أن أعلى متوسط حسابي بلغ (3.42) وبانحراف معياري (1.24) للفقرة رقم (1) والتي تنص على: "قلة التهوية الجيدة وصعوبة التنفس"، ثم جاء بالمرتبة الثانية المتوسط الحسابي (3.36) وبانحراف معياري (1.17) للفقرة رقم (2) والتي تنص على: "الحرارة والرطوبة والبرودة الشديدة في عملك"، أما

أقل متوسط حسابي بلغ (3.12) وبانحراف معياري (1.17) للفقرة رقم (5) والتي تنص على: "استخدام المواد الكيماوية في العمل".

وبلغ متوسط الأوساط للفقرات التي تقيس تأثير العوامل الطبيعية في التقاعد المبكر (3.25) وهو متوسط حسابي متوسط، مما يدل على درجة تأثير متوسطة للعوامل الطبيعية في التقاعد المبكر.

السؤال التاسع: ما هي درجة تأثير العوامل الصحية الموجود في العمل في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال الثامن، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس درجة تأثير العوامل الصحية الموجود في العمل في التقاعد المبكر، الجدول (17) يوضح ذلك

جدول رقم (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس تأثير العوامل الصحية في التقاعد المبكر مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	الإرهاق والتعب المستمران وعدم القدرة على انجاز العمل	4.11	0.87	1
2	عدم تهيئة مكان العمل بما يتلائم مع وضعي الصحي	3.86	1.00	2
3	القلق وعدم الشعور بالراحة النفسية	3.57	0.95	3
4	الإصابة بإمراض مزمنة تتطلب ترك العمل	3.31	0.95	4
5	عدم مراعاة الإدارة والموظفين لوضع الصحي	3.31	0.94	4
	متوسط الأوساط	3.61	0.76	

يظهر من الجدول رقم (17) أن الفقرة رقم (1) والتي تنص على: "الإرهاق والتعب المستمران وعدم القدرة على انجاز العمل" حصلت على أعلى متوسط حسابي

حيث بلغ (4.11) وبانحراف معياري (0.87)، ثم جاءت بالمرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص على: "عدم تهيئة مكان العمل بما يتلائم مع وضعي الصحي" بمتوسط حسابي (3.86) وبانحراف معياري (1.00)، أما الفقرة رقم (4) والتي تنص على: "الإصابة بإمراض مزمنة تتطلب ترك العمل"، والفقرة رقم (5) والتي تنص على:"عدم مراعاة الإدارة والموظفين للوضع الصحي" على أدنى متوسط حسابي حيث بلغ (3.31) وبانحراف معياري (0.95)، (0.94) على التوالي.

كما بلغ متوسط الأوساط للفقرات التي تقيس تأثير العوامل الصحية على التقاعد المبكر (3.61) وهو متوسط حسابي متوسط مما يدل على تأثير العوامل الصحية بدرجة متوسطة في التقاعد المبكر.

السؤال العاشر: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين كل من المتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس والعمر و المستوى العلمي و طبيعة المهنةو مكان العمل) والعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر.

للإجابة عن السؤال العاشر للدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، طبيعة المهنة، مكان العمل)، كما تم تطبيق تحليل التباين المتعدد (Multi - ANOVA) للكشف عن الفروق بين هذه المتغيرات والتقاعد المبكر، الجدولان (18) و (19) يوضحان ذلك.

جدول رقم (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو عوامل الدراسة

المتغير	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.19	0.42
	أنثى	3.06	0.39
العمر عند التقاعد	45- 49 سنة	3.22	0.38
	50- 54 سنة	3.20	0.38
	55- 59 سنة	3.07	0.43
المستوى العلمي	ثانوية عامة أو أقل	3.24	0.37
	دبلوم	3.25	0.39
	بكالوريوس	3.16	0.43
	ماجستير أو دكتوراه	3.93	0.38
طبيعة المهنة	إداري	3.18	0.40
	أكاديمي	2.88	0.34
	فني	3.23	0.41
مكان العمل	دائرة حكومية	2.95	0.37
	قطاع خاص	3.13	0.46
	مختلط	3.25	0.4

يظهر من الجدول رقم (18) أن هناك فروق ظاهرية بسيطة بين المتوسطات الحسابية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر عند التقاعد، المستوى العلمي، طبيعة العمل، مكان العمل) وللكشف عن هذه الفروق تم تطبيق اختبار التباين (ANOVA)، الجدول رقم (19) يوضح ذلك.

جدول رقم (19)

تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، طبيعة المهنة، مكان العمل) والعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.244	1	0.244	1.613	0.205
العمر	0.012	2	0.006	0.041	0.960
المستوى التعليمي	0.482	3	0.161	1.061	0.366
طبيعة المهنة	0.619	2	0.309	2.043	0.132
مكان العمل	1.795	2	0.897	5.926	0.003
الخطأ	40.731	269	0.151		
المجموع الكلي	43.883	280			

يظهر من الجدول رقم (19) ما يلي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس والعوامل في التقاعد المبكر، حيث بلغت قيمة (T) (1.613) وبدلالة إحصائية (0.205) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر والعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر، حيث بلغت قيمة (T) (0.041) وبدلالة إحصائية (0.0.960) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي والعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر، حيث بلغت قيمة (T) (1.061) وبدلالة إحصائية (0.336) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير طبيعة المهنة والعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر, حيث بلغت قيمة (T) (5.926) وبدلالة إحصائية (0.132) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α ≥ 0.05).

5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير مكان العمل والعوامل المؤثرة في التقاعد المبكر، حيث بلغت قيمة (T) (5.926) وبدلالة إحصائية (0.003) وهي قيمة كبيرة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α ≥ 0.05), وللكشف عن مواقع الدلالة الإحصائية تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (20) يوضح ذلك.

جدول رقم (20)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للكشف عن مواقع الدلالة الإحصائية على متغير مكان العمل

مكان العمل	المتوسط الحسابي	دائرة حكومية	قطاع خاص	مختلط
دائرة حكومية	2.95		0.18*	0.30*
قطاع خاص	3.13	0.18*		0.12
مختلط	3.25	0.30*	0.12	

يظهر من الجدول (20) أن الفروق كانت بين مكان العمل في دائرة حكومية والقطاع الخاص لصالح القطاع الخاص، وبين مكان العمل "دائرة حكومية" و"مختلط" لصالح المختلط،في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين مكان العمل "المختلط" و"القطاع الخاص"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأفراد العاملين في الدوائر الحكومية (2.95)،كما بلغ المتوسط الحسابي للأفراد العاملين في القطاع الخاص (3.13)، أما العاملين في المختلط حصل على متوسط حسابي (3.25).

السؤال الحادي عشر: هل هناك علاقة دالة إحصائياً عند مستوى($\alpha \geq 0.05$) بين العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر.

للكشف عن العلاقة بين العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر ككل قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بينهم، والجدول رقم (21) يوضح ذلك.

جدول رقم (21)

معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة

المتغير	العوائد المالية	دوافع شخصية	المستقبل الوظيفي	عوامل إدارية	عوامل اجتماعية	عوامل طبيعية	عوامل صحية
الخصخصة							
هيكلة المنظمة							
العوائد المالية							
دوافع شخصية	0.187**						
المستقبل الوظيفي	0.808**	0.044					
عوامل إدارية	0.210**	0.035	0.225**				
عوامل اجتماعية	0.109	0.171-**	0.192**	0.243**			
عوامل صحية	0.050	0.162**-	0.141*	0.005-	0.240**		
عوامل طبيعية	0.199*	0.067	0.163**	0.169**	0.172**	0.510**	

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.01$).

يظهر من الجدول رقم (21) أن أعلى معامل ارتباط بين متغير الخصخصة والمتغيرات الأخرى (‎−0.25) وكان للعوامل الإدارية، أما أدناها بلغ (‎−0.082)

يظهر من الجدول رقم (21) أن أعلى معامل ارتباط بين متغير الخصخصة والمتغيرات الأخرى (-0.25) وكان للعوامل الإدارية، أما أدناها بلغ (-0.082) للعوامل الاجتماعية، وتجدر الإشارة إلى أن جميع معاملات الارتباط بين الخصخصة والمتغيرات الأخرى المشمولة بالدراسة كانت سالبة.

أما بالنسبة إلى متغير هيكلة المنظمة فتراوحت معاملات الارتباط بين (-0.019 0.21) كان أبرزها على متغير العوائد المالية، وأدناه للعوامل الإدارية.

وتراوحت معاملات الارتباط على متغير العوائد المالية بين (-0.050 0.808) كان أعلاها لمتغير المستقبل الوظيفي، بينما بلغ أدناه لمتغير عوامل صحية.

وفيما يتعلق بمتغير الدوافع الشخصية تراوحت بين (-0.171 -0.067) كان أبرزها لمتغير العوامل الطبيعية، أما أدناها فجاء لمتغير العوامل الاجتماعية.

أما فيما يتعلق بمتغير المستقبل الوظيفي تراوحت معاملات الارتباط لها بين (-0.163 0.255) كان أبرزها لمتغير العوامل الإدارية، وأدناها للعوامل الصحية.

بينما تراوحت معاملات الارتباط لمتغير العوامل الإدارية بين (-0.005 0.243) كان أعلاها لمتغير العوامل الاجتماعية، أما أدناها فجاء للعوامل الطبيعية.

أما بالنسبة لمتغير العوامل الاجتماعية فتراوحت معاملات الارتباط لها بين (-0.172 0.240) كان أبرزها للعوامل الطبيعية، وأدناها للعوامل الصحية.

أما متغير العوامل الطبيعية فكان لها معامل ارتباط مع متغير العوامل الصحية حيث بلغ (0.510).

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، كما سيتم في نهاية هذا الفصل تقديم عرضاً لأهم التوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج.

أولاً: أظهرت نتائج الدراسة أن (65%) من أفراد العينة هم من الذكور، و أعلى نسبة تقاعد كانت في الفئة العمرية ما بين (55- 59) بنسبة (46%)، وأن (33%) من أفراد العينة هم من حملة الشهادة الثانوية وأقل من ذلك، و (53%) إداريين و (41%) من أفراد العينة يعملون في قطاع المختلط.

ثانياً: بينت الدراسةُ أن الخصخصةَ عامل مؤثر في التقاعد المبكر، حيث بلغت نسبة المتقاعدين مبكراً تبعاً لأسلوب الخصخصة (81.3%).

ثالثاً: إن إعادة هيكلة المنظماتِ بهدف تصغير حجمها، وزيادة كفاءتها، كانت عاملاً مؤثراً وسبباً في التقاعد المبكر ، حيث بلغت نسبة المتقاعدين مبكراً تبعاً لإعادة هيكلة المنظمات (67.8%) ، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Ellu and Kadri, 2005) التي أظهرت أن إعادة هيكلة المنظمات، كانت عاملاً هاماً في التقاعد من الشركات الصناعية في استونيا.

رابعاً: إن انخفاضَ (الرواتب، والحوافز، و العلاوات) الممنوحة للأفراد العاملين عواملٌ مؤثرة في التقاعد المبكرِ، حيث بلغ مجموع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس دور هذه العوائد

(3.84) وهذا متوسط حسابي عالٍ، وهذا ما يُعزز أن هذه العوائد لم تكن مجزية، ولـم تـوفر المكانة الاجتماعية، فضلاً عن إجماع أفراد العينة بأن هذه العوائد لم تكـن مـساوية للجهـود والقدرات، ولم تبنَ بطريقة تحقق العدالة بينهم، وهـذه النتيجـة تتفـق مـع نتـائج دراسـة (Barbara and Chrile, 2001)، التي أظهرت أن نصف أفراد العينة يتقاعدون مبكراً، بسبب ندرة الحوافز الماديـة فـي الأكاديميـات البريطانيـة، وتتفـق أيـضا مـع نتـائج دراسـة (Fehr et al, 2002)، و التي أكدت أن (51%) من المتقاعدين مبكراً كانت أجـورهم فـي وظائفهم السابقة منخفضة جداً مما دفعتهم إلى التقاعد المبكر.

خامساً: بينت نتائج الدراسة أن مـن أهـم أسـباب التقاعـد المبكـرِ، هـي وجـودُ دوافـعٍ شخصيةٍ تدفع الأفراد جدياً نحو التقاعد المبكر أهمها: رغبة أفراد العينـة فـي الجمـع بـين راتب التقاعد المبكرِ، وبين أي راتبٍ تقاعـديٍ آخـر لا يخـضع لأحكـام قـانون الـضمان الاجتماعي، والخوفِ من إحداث قوانينٍ جديدةٍ، قد تـضيع فيهـا كامـل مكتـسبات الأفـراد العاملين المادية، وخوفهم من إحـداث تغييـرٍ فـي معادلـة إحتـساب الراتـب التقاعـدي، ويُعـزز ذلـك أن مجمـوع المتوسـطات الحـسابية للفقـرات التـي تقـيس دور الـدوافع الشخصية في التقاعد المبكر بلغ (4.31)، وهذا متوسط حـسابي عـالٍ يـدل علـى تـأثير الدوافع الشخصية بدرجةٍ كبيرة في التقاعد المبكر.

وتتفق هذه النتيجـة مـع نتـائج دراسـة (Holtman et al, 2003) التـي أظهـرت أن الدوافعَ الشخصية كانت عاملاً أساسيا في دفـع إفـراد العينـة للتقاعـد المبكـر خاصـةً عند النساء العاملات بنسبة (55%).

سادساً: أجمع أفراد العينة أن تدني فرصة التطور والتقدم في العمل، وتدني فرصة تعلم مهارات ومعارف جديدة، وعدم استغلال مهاراتهم بالشكل الجيد، كانت عوامل دافعة للتقاعد المبكر، وهذا ما يدل على أن الوظائف السابقة لم تكن لها أي مستقبل وظيفي، بدليل أن مجموع

المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس دور المستقبل الوظيفي في التقاعد المبكر بلغ (3.74) وهو متوسط حسابي عالٍ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Newton et al, 2004) التي أكدت أن بيئة العمل لا تتيح لهم الفرصة للتطور والتقدم في العمل.

سابعاً: أظهرت نتائج الدراسةُ أن وجود عوامل إدارية مثل وجود قيادة تنظيمية متشددة، وضغط عملٍ متكرر، و الروتين وعدم التجديد، ووجود أنظمةٍ ولوائح صارمة جداً، وإنفراد الرئيسِ في إتخاذ القرار، وتجاهل الإدارة لظروف أفراد العينة، ونقص الصلاحيات اللازمة لتسيير العمل كلها عواملٌ لها تأثيرٌ متوسط على التقاعد المبكر، بدليل أن مجموع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس دور العوامل الإدارية في التقاعد المبكر بلغ (3.10)، وهو متوسط حسابي متوسط، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة(Inglese, 2003) التي أظهرت أن الروتين وعدم التجديد في مهام العمل لعبت دورا في التقاعد المبكر.

ثامناً: إن عدم وجود علاقات اجتماعية مع الزملاء خارج نطاق العمل، وعدم تعاون الزملاء في إنجاز العمل بالشكل المطلوب، و التعامل مع نوعياتٍ صعبةٍ جداً من الجمهور، ووجود مشاكل مستمرة بين الموظفين، وعدم الاستمتاع بالعمل كلها عوامل تؤثر بشكل متوسط في التقاعد المبكر، بدليل أن مجموع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس دور العوامل الاجتماعية في التقاعد المبكر بلغ (3.17) وهو متوسط حسابي متوسط، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Newton et al, 2004) التي أظهرت أن عدم الاستمتاع في العمل عاملٌ هام في التقاعد المبكر.

تاسعاً: أظهرت الدراسةُ أن للحرارة، والرطوبة، والبرودة الموجود في مكان العمل، وضعف الإضاءةِ والوهج، فضلاً عن استخدام المواد الكيماوية، وقلة التهويةِ، كلها عواملٌ طبيعية تؤثر في التقاعد المبكرِ لكنها تؤثر بشكلٍ متوسط، بدليل أن مجموع

المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس دور العوامل الطبيعية في التقاعد المبكر بلغ (3.25)، وهو متوسط حسابي متوسط.

عاشراً: أجمع أفراد العينة أن الارهاقَ والتعب، وعدم القدرة على إنجاز العمل، والإصابة بأمراضٍ مزمنة تتطلب ترك العمل، وعدم مراعاة الإدارة لوضعهم الصحي، وعدم تهيئة مكان العمل بما يتلائم مع وضعهم الصحي، كلها عوامل تؤثر في التقاعد المبكرِ و تؤثرُ بدرجة متوسطة، بدليل أن مجموع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس دور العوامل الصحية في التقاعد المبكر بلغ (3.61) وهو متوسط حسابي متوسط، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (David and Alfonso, 2004) التي أكدت أن للعامل الصحي دورٌ كبير في التقاعد المبكر بنسبة (17%).

توصيات الدراسة:

في ضوء آراء أفراد العينة وبهدف التعرفِ على أهم العوامل المؤثرة في التقاعد المبكرِ، وبناءً على ما تقدّم من نتائج يمكن تقديم التوصيات التالية:

أولاً: توصي الباحثة القائمين ومتخذي القرار في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي الأردني بضرورة الاهتمام بالتقاعد المبكر كظاهرة إدارية حديثة وإجراء المزيد من الدراسات للوقوف أكثر على أهم العوامل التي تدفع الأفراد العاملين للتقاعد المبكر، وتحليل هذه العوامل للتخفيف من هذه الظاهرة، والتقليل من الأعباء المالية التي تتكبدها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تبعاً لتزايد أعداد المتقاعدين مبكراً في الأردن.

ثانياً: ضرورة الأخذ بالاعتبار عند تطبيق أسلوبي الخصخصة وإعادة هيكلة المنظمات، الإبقاء والمحافظة على الموظفين الجيدين، وإستغلال طاقاتهم بالشكل الصحيح، من أجل الحفاظ على والاستفادة من الكفاءات داخل المنظمات لإثراء مسيرة وتقدم منظمات نحو الأفضل.

ثالثاً: توصي الدراسةُ أيضاً بضرورة الاهتمامِ بسياسة الرواتب، والحوافز، والعلاوات المقدمة للأفراد العاملين في أي مكانٍ وفي أي قطاعٍ، من أجلِ إشباع حاجتهم الأساسية، وتوفير المكانة الاجتماعية لهم، والأهم من ذلك هو تحقيقُ العدالةِ بين الأفراد العاملين، عند منحهم هذه العوائد المادية من أجل المحافظةِ والإبقاء عليهم.

رابعاً: السير في إحداثِ التغيير في بيئة العمل الإدارية والإجتماعية، والخروج عن الروتين والتجديد في مهام العمل، وإيجاد علاقات إجتماعية جيدة بين الأفراد العاملين.

خامساً : السعي دوماً نحو توفير بيئة عملٍ صحية مناسبة للأفراد، من أجل الاستفادة أكثر من خبراتهم ومهاراتهم.

سادساً: تحفيز العاملين بشكلٍ مستمر وإكسابهم مهاراتٍ، ومعارفٍ جديدة في العمل.

المراجع

1- المراجع العربية

أ- الكتب

1. حريم، حسين. 2004م. **السلوك التنظيمي**. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

2. حلمي، فارس . 1999م. **المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي**. دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان.

3. عبد المتعال ،محمد. **إدارة الموارد البشرية**. دار المريخ للنشر، الرياض 2003م.

4. الخضر، عثمان. 2005، **علم النفس التنظيمي**. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.

5. دويدار، عبد الفتاح. 2000. **أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي**. دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

6. الربابعة، علي. 2003م. **إدارة الموارد البشرية**. دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.

7. الزبيدي، إبراهيم. 1991م. **علم النفس الصناعي**. هيئة المعاهد الفنية، بغداد.

8. سالم، مؤيد . وصالح، عادل. 2002. **إدارة الموارد البشرية**. عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان.

9. سلسلة المميزون الإدارية، 2005. **إدارة الأفراد**. مكتبة لبنان، بيروت.

10. شريت، أشرف. 2003م. **علم النفس الصناعي**. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

11. صالح، محمد. 2004م. **إدارة الموارد البشرية**. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

12. عبد الجليل، راشد . وسالم،أحمد. 2000م، **إدارة الموارد البشرية**. النسر الذهني للطباعة، القاهرة.

13. عبد الغني، أشرف. 2001م. **علم النفس الصناعي**. المكتب الجامعي، الإسكندرية.

14. عبوي،زيد. 2006م. **إدارة الموارد البشرية**، دار كنوز المعرفة، عمان.

15. الغريب، عبد العزيز. 2002م. **أزمة التقاعد كيف نواجهها**. مؤسسة اليمامة الصحفية، الرياض.

16. قندح، عدلي. 2003م. **التخاصية أحدث نماذج التنمية الإقتصادية تقييم التجربة الأردنية 1986 – 2003**. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.

17. كشواي، باري. 2003م. **إدارة الموارد البشرية**. دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.

18. ماهر، أحمد. 2000م. **السلوك التنظيمي**. الدار الجامعية، الإسكندرية.

19. ماهر، أحمد. 1995م. **دليلك إلى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي**. الدار الجامعية، الإسكندرية.

20. الموسوي، سنان. 2004م. **إدارة الموارد البشرية**. مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.

21. الناشف، أحمد. 2000، **الخصخصة (التخصيص) مفهوم جديد لفكر الدولة ودروها في إدارة المرافق العامة**. منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

22. الهيتي، خالد. 2003. **إدارة الموارد البشرية**. دار وائل للنشر، عمان.

23. **قانون التخاصية**، رقم (25)، لسنة 2000م.

24. **قانون الخدمة المدنية**، رقم (55)، لسنة 2002 م.

25. **قانون الضمان الاجتماعي**، رقم (19)، لسنة 2001م.

ب. الدوريات والأبحاث:

1. أبو تايه ، سلطان. 2001م. العوامل المؤثرة في التكيف مع التغير في المسار الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي شركة الاتصالات الأردنية. **دراسات، العلوم الإدارية**، 1 (28): 68 -62.

2. برعي، أحمد. 2006. **العولمة الاقتصادية وآثارها على أنظمة التأمينات الإجتماعية**. ورقة عمل، بيروت، لبنان.

3. الجعافرة، سمية. وحلمي، فارس. 2005م. الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية. **دراسات، العلوم الإنسانية والإجتماعية**، 2 (32): 281 – 300.

4. الحنيطي، محمد . 1994م. تحليل الرواتب والأجور في الشركات والمؤسسات المساهمة المحدودة في الأردن. **دراسات، السلسلة أ، الجامعة الأردنية**، 2(12): 7-55.

5. الزعبي، خالد. والعضايلة، علي. 2004م. الأسباب الدافعة للرغبة في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة بالأردن. **مؤتة للبحوث والدراسات**، 2 (19) 109 – 149.

6. السلطان، علي. وطالب، إبراهيم . 2003م. المتقاعدون في المملكة العربية السعودية. **الإدارة العامة**، 2 (43): 405 – 433.

7. الشلال، خالد. 1996م. الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد المبكر الإداري بين الموظفين الكويتيين. **مجلة العلوم الإجتماعية**، 1 (24): 135 – 185.

8- عبد الرزاق، فيفر. 2003م. مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والاتجاه نحو الخصخصة. **حوليات آداب عين شمس**، 4 (31): 285–293 .

9. العلاونة، علي . 2000م. مكونات الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة البوتاس العربية وأثرها على إنتاجية الشركة. **المنارة للبحوث والدراسات**، 2 (6): 97 – 131.

10. العضايلة، علي . 2004م. إتجاهات العاملين الأردنيين نحو الخصخصة دراسة تطبيقية على شركة البوتاس العربية والفوسفات الأردنيتين. **دراسات، العلوم الإدارية**، 1 (31): 43 – 62.

11. الفوزان، ناصر. 2002م.خصائص العمل ومستوى الإجهاد الوظيفي ، دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. **جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية**، 1 (1): 193 – 221.

12. الطراونة، تحسين. 1993م. أهمية الحوافز لموظفي الدوائر الحكومية في محافظة الكرك. **مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**، 5 (3): 13 47.

13. اللوزي، موسى. 1995م. إتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو حوافز العمل. **دراسات العلوم الإنسانية**، 6 (22): 3729 – 3785.

14. المعشر، زياد. 2003م. قياس وتحليل الولاء التنظيمي وضغوط العمل في الإدارات الحكومية في محافظات الشمال في الأردن. **دراسات العلوم الإدارية**، (30): 164 – 182.

15. المجالي، فايز. 1999م. أثر بيئة العمل الإجتماعي على الرضا عن العمل لعينة من العاملين في مصانع شركة البوتاس العربية في محافظة الكرك. **مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**، 8 (14): 239 – 205.

المراجع الأجنبية

أ. الكتب

1. Foot, M. and Hook,C. 1999.*Human Resource Management* .Longman.England.

2. French, W. 1982. *The Personal Management Process*. Houghton Mifflin Company, Boston, USA.

3. Hallman, V. 1992. *Financial Planning For retirement*. Mcgraw Hill, New York, USA.

4. Hendricks, J. and Hendricks , D. 1977. *Aging In Mass society*. Winthrop Publishers. Cambridge, UK.

5. Hodgetts, R. and Kroech, K. 1992. *Personal And Human resource Management*. The Dryden Press, Fortworth, USA.

6. Holley, W. and Jennings, K.1987.*Personal Human Resource Management.* The Dryden Press, Chicago, USA.

7. Leap, T. and Crino, M. 1990. *Personal Human Resource Management.* Macmillan Publishing Company, New York, USA.

8. Murthy, D. 2003. *Managing Human Resource.* UBS Publisher's distributors, Newdelhi.

9. Parker, S. 1982. *Work and Retirement.* Company George Allen And Unwin publishers, London, UK.

10. Sparrow, P. and Hiltrop, J. 1994. *Human Resource Management In Transition*, Prentic Hall, London, UK.

11. Smither, R. 1998. *The Psychology of Work And Human Performance.* Longman, England.

ب. الدوريات والأبحاث:

1. Avner, A. and Josph, Z. 2001. *Technical Progress and early retirement.* Retrieved nov. 2001from the World Wide Web: Http // www. Pluto. Mscc. Huji.ac/ retirement. PDF.

2. Axel, B. and others. 2003. the budget impact of reduced early retirement incentives on the German public pension system. *Manheim Institute For the Economics of Aging*. 42, 7 – 30.

3. Barbara, T. and Chanrile, O. 2001. Activities and attitudes of retired university Staff. *Oxford Review Of Education*. 27 (2): 254 – 270.

4. David, D. and Alfonso, P. *Motives for early retirement: Switzerland in international comparison*. Retrived april 2004 from the world wide web: http-// www. University St. gallen.

5. Ellu, S. and Kadri, T. 2005. Men Late career's and career exit, in Estonia. *AJurnal of the Hummanities And Social Sciences*. 9(3): 228 – 258.

6. Elvainio, M. and others. 2005. Job demand and Job control as acorrelators of early retirement thoughts in Finish social and health care employers. *Work And Stress*. 19(1): 84 – 92.

7. Espen, B. and others. 2004. Assessing the effects of an early retirement program. *Journal of population Economics*. 17 (3): 387 – 408.

8. Frank, E. and Lyle, S. 2001. Early retirement or forced resignation: policy issue for downsizing human resources. *Advanced Management Journal*. 53 (1): 28 – 32.

9. Fehr, H. and others. 2002. Social security reform and early retirement. *Journal Of Population Economics*. 16 (2): 345 – 362.

10. Hazel, L. *Early retirement: the role of mature age allowance*. Retrieved December 2004 from the world wide Web: www: natsem. Canberra. edu.

11. Holtman, A. and others. 2003. The early retirement plans of women and men: an empirical application. *Applied Economics*. 27(6): 591 – 601.

12. Ingless, L. 2003. Early retirement in italy recent trends. Labour: review of *labour Economics And Industrial Relations*. 17 (1): 175 – 207.

13. Matias, E. and Daniel, H. *Estimating retirement behavior with Special early retirement offers*. Retrieved September 2006 From the world Wide Web: www. nek. uu. se/ article.

14. Newton, J. and others. 2004. Job satisfaction and early retirement. *Primary Health Care Research And development*. 5 (1): 68 – 76.

15. Rob, W. and others. 2006. Early retirement behavior in the Netherlands. *Tinberg Institute*. 3 (1): 3 – 40.

16. Robert, L. and Madeleine, B. 2005. Recruitment, retention, and retirement. *Educational Gerontology*. 31 (5): 380 - 403.

17. Thomas, Q. and others. 2002. Mortality in relation to early retirement in Denmark. *Scandinavian Journal of Public Health*. 30 (3): 216 – 222.

Abstract

Factors Influencing The Early Retirement: A Field Study of Early Retirees In Jordan

The purpose of the present study was to identify major factors affecting early retirement decision in Jordan, Privatization, organizational restructuring, Low financial rewards, Less job advancement opportunities, personal reasons , Managerial, social, health, and workplace physical factors were considered as essential and influential to early retirement decision.

A sample of (300) early retirees was included in the study, A total of (300) questionnaires were distributed in a random way , (283) of them were returned with responding of (0.94).

Collected data was statically analyzed using the statistical package SPSS/C^{+} were frequencies, percentages, means, standard deviations, one – way analysis of variance (ANOVA), (Scheffe post-comparisons test), in addition to (Pearson) correlation for overall study variables was computed.

Findings revealed that:

1. The Privatization was an influencing factor in early retirement in highly grade .
2. organizational restructuring either an influencing factoring in early retirement in highly grade.
3. Low salary, wages, incentives, and raises were significant factors to motivate subjects in highly grade to early retirement.
4. Subjects' interest in a combined salary from early retirement and other salary uncovered with Social Security, and fear of unpredictable

law amendments were factors that motivated their early retirement decision either in highly grade .

5. In view of subjects, Iess job advancement opportunities leaded them to early retirement in highly grade , but managerial and social factors were factors motivated their early retirement decision in middle grade.
6. Health problems for working subjects, and unfavorable work conditions were influential factors to early retirement decision either in middle grade.

The study called for careful consideration of salary, rewards, and raises policy for working people, and recommended for changes to be brought about in the social and administrative work environment, with emphasizing on good relations, healthy work conditions, and providing employed persons with more work-related skills and training.

Key words: Early retirement ,Early retirees, Jordan.

ملحق رقم (1)

أداة الرسالة

تهدف هذه الاستبانة إلى تقييم العوامل المؤثرة في التقاعد المبكر من وجهة نظر المتقاعدين مبكراً في الأردن، وذلك في السعي إلى نيل درجة الماجستير في الإدارة العامة، أرجو التكرم بقراءة العبارات المبينة أدناه بدقة ,والتفضل بالإجابة عن الأسئلة الورادة فيها بموضوعية, علما بأن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وستعامل بسرية تامة، شاكرةً لكم حسن تعاونكم.

الباحثة أطلال محافظة

قسم الإدارة العامة

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية – جامعة اليرموك

القسم الأول: معلومات شخصية ،أرجو تعبئة المعلومات التالية:

1- الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

2- العمر عند التقاعد
45 - 49 سنة ( )
50 – 54 سنة ( )
55 – 59 سنة ( )

3- المستوى العلمي:
- ثانوية عامة أو أقل ( )
- دبلوم ( )
- بكالوريوس ( )
- ماجستير أو دكتوراه ( )

4- طبيعة المهنة
- إداري ( )
- أكاديمي ( )
- فني ( )

5- **مكان العمل**
- دائرة حكومية ( )
- قطاع خاص ( )
- مختلط ( )

القسم الثاني:

1- هل تم خصخصة المنظمة التي عملت بها سابقا؟ نعم ( ) لا ( )

2- هل حصل تقاعدك من الوظيفة تبعا لأسلوب الخصخصة؟ نعم ( ) لا ( )

إذا كانت إجابتك ب (لا) انتقل إلى عبارات القسم الثالث.

إذا كانت إجابتك ب (نعم) الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية:

3- هل تم تقاعد عدد كبير من الموظفين في المنظمة التي عملت بها سابقا؟
نعم ( ) لا ( ) لا أدري ( )

4- هل تم إلغاء عدد كبير من الوظائف في المنظمة التي عملت بها سابقا؟
نعم ( ) لا ( ) لا أدري ( )

5- في أي من المهن التالية تم الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين منها؟
- إداري ( )
- أكاديمي ( )
- فني ( )

القسم الثالث:

1- هل تم إعادة هيكلة المنظمة التي كنت تعمل بها؟
نعم ( ) لا ( )

2- هل تم تقاعدك من المنظمة بسبب إعادة هيكلتها؟
نعم ( ) لا ( )

إذا كانت إجابتك ب (لا) إنتقل إلى عبارات القسم الرابع

وإذا كانت إجابتك ب (نعم) الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية:

3- هل تقاعد عدد كبير من الموظفين في المنظمة التي كنت تعمل بها بسبب إعادة هيكلتها؟

نعم ( ) لا ( ) لا أدري ( )

4- هل تم إلغاء عدد كبير من الوظائف بسبب إعادة هيكلتها؟

نعم ( ) لا ( ) لا أدري ( )

5- في أي من المهن التالية تم الإستغناء عن عدد كبير من الموظفين بسبب إعادة هيكلتها؟

- إداري ( )
- أكاديمي ( )
- فني ( )

القسم الرابع:

أرجو التكرم بإبداء الرأي حول كل عبارة من العبارات التالية وذلك بوضع إشارة (×) مقابل الإجابة التي تتفق مع اختياراتك.

عبارة : وائد المادية التالية دور في التقاعد المبكر .	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
- لم توفر الوظيفة السابقة العائد المادي المجزي.					
-لم يف العائد المادي بإشباع الحاجات الأساسية.					
- العائد المادي لم يوفر المكانة الاجتماعية المناسبة.					
- العائد المادي غير مساوٍ لجهودي وقدراتي.					
- لم يبنّ العائد المادي بطريقة تحقق العدالة بين الموظفين.					

- توفر فرصة عمل جديدة ذات عائد مادي أفضل، لها دور ، تقاعدي المبكر.					
- ندرة الحوافز في وظيفتي السابقة عجلت فـي تقاعـدي بكر .					
- تبنى الحوافز في وظيفتي السابقة على أسس غير عادلة					
- لم يتوفر نظام علاوات فعال في وظيفتي السابقة.					
ا- تدني فرصة التطور والتقدم في العمل.					
ا- تدني فرصة تعلم معارف ومهارات جديدة في العمل.					
ا- المهارات والخبرات لم تستغل بشكل جيد.					
ا- عدم ملائمة الوظيفة السابقة لقدراتي وميولي					

القسم الخامس:

بارة وافع الشخصية التالية دور في التقاعد المبكر	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
- الرغبة في الجمع بين راتب التقاعد المبكر وبين أي تب من عمل آخر لا يخضع لأحكام قـانون الـضمان جتماعي.					
- الخوف من تغير معادلة إحتساب الراتب التقاعدي .					
- الخوف من إحداث قوانين جديدة تضيع فيها كامـل تسباتك المادية في المستقبل القريب					
- الفرق بين راتب التقاعد المبكـر وراتـب التقاعـد ادي غير كبير ولا يستحق الإنتظار لإنهاء الخدمة.					

القسم السادس:

بارة عوامل الإدارية التالية دور في التقاعد المبكر:	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
- وجود قيادة تنظيمية متشددة في العمل.					
- وجود قيادة تنظيمية متسيبة في العمل.					
- ضغط العمل المتكرر.					
- الروتين وعدم التجديد في العمل.					
- استخدام تكنولوجيا معقدة في العمل.					
- وجود لوائح وأنظمة صارمة جدا في العمل.					
- إنفراد الرئيس في اتخاذ القرارات.					
- تجاهل الإدارة لظروفي ومشاكلي الخاصة.					
- المسؤوليات والأهداف في الوظيفة السابقة غير ضحة.					
ا- مهام العمل في الوظيفة السابقة معقدة جدا.					
ا- نقص الصلاحيات اللازمة لتسيير العمل.					

القسم السابع:

بارة عوامل الصحية التالية دور في التقاعد المبكر:	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
- الإرهاق والتعب المستمران وعدم القدرة على از العمل.					
- الإصابة بأمراض مزمنة تتطلب ترك العمل.					
- القلق وعدم الشعور بالراحة النفسية.					
- عدم مراعاة الإدارة والموظفين لوضع الصحي					
- عدم تهيئة مكان العمل بما يتلاءم مع وضعي سحي.					

القسم الثامن:

بارة عوامل الاجتماعية التالية دور في التقاعد المبكر:	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
- الملل والإحباط وعدم الاستمتاع بالعمل.					
:- وجود مشاكل مستمرة بين الموظفين.					
- الاضطهاد الوظيفي من قبل الرئيس المباشر.					
- التعامل مع نوعيات صعبة جدا من الجمهور.					
- تجاهل الزملاء لمشاعر بعضهم البعض.					
- عدم تعاون الزملاء في إنجاز العمل بالشكل طلوب.					
- عدم وجود علاقات اجتماعية مع الزملاء خارج اق العمل.					

القسم التاسع:

بارة عوامل الطبيعية التالية دور في التقاعد المبكر:	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
- الحرارة والرطوبة والبرودة الشديدة في عملك.					
:- ضعف الإضاءة والوهج.					
- استخدام المواد الكيماوية في العمل					
- الضجيج والصخب الذي يعلو في مكان العمل.					
- قلة التهوية الجيدة وصعوبة التنفس.					

هل من عوامل أخرى للتقاعد المبكر من فضلك اذكرها

- ---
- ---